

Efektivitas Pelatihan Efikasi Diri (*Self Efikasi*) Untuk Menurunkan Kejenuhan Kerja Pada Guru SLB YSCL Bandar Lampung

Ngatemi¹, Tansri Adzlan Syah², Khairani³

Email: myth.radin@gmail.com¹, tansri.adzlan@gmail.com²,
yakhairani2016@gmail.com³

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Lampung^{1,2,3}

Abstrak

Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB), seperti di SLB YSCL Bandarlampung, menghadapi tantangan besar dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus. Beban kerja yang tinggi, tuntutan kinerja, dan keterbatasan dukungan seringkali menyebabkan meningkatnya tingkat kejenuhan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan efikasi diri dalam menurunkan kejenuhan kerja dan meningkatkan kualitas pendidikan dalam konteks pendidikan luar biasa. Penelitian ini menggunakan desain kuasi-eksperimen dengan pendekatan pretest-posttest satu kelompok. Partisipan dipilih melalui teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI) dan Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES). Analisis data dilakukan menggunakan uji t berpasangan, ANOVA, dan regresi untuk menilai dampak pelatihan terhadap efikasi diri dan kejenuhan kerja guru. Hasil pretest menunjukkan 70% guru mengalami kejenuhan sedang, 20% ringan, dan 10% berat. Setelah intervensi, kejenuhan ringan meningkat menjadi 35%, kejenuhan sedang 65% dan tidak ada lagi guru yang mengalami kejenuhan berat. Skor kejenuhan juga menurun secara signifikan dari 60,65 menjadi 53,20 ($t = 3,308$; $p = 0,004$), yang mengindikasikan bahwa pelatihan efikasi diri efektif dalam menurunkan kejenuhan kerja. Hasil ini mendukung pentingnya integrasi pelatihan efikasi diri dalam program pengembangan profesional guru SLB. Sekolah dan dinas pendidikan diharapkan mengadopsi intervensi serupa untuk meningkatkan kesejahteraan dan ketahanan guru, khususnya dalam lingkungan pendidikan inklusif yang penuh tuntutan.

Kata Kunci: Efikasi Diri; Kejenuhan Kerja; Guru SLB; Pelatihan

Abstract

Teachers in Special Education Schools (SLB), such as YSCL Bandar Lampung, face significant challenges in educating students with special needs. High workloads, performance demands, and limited support often lead to increased levels of job burnout. This study aims to examine the effectiveness of self-efficacy training in reducing job burnout and enhancing educational quality in the special education context. A quasi-experimental design with a one-group pretest-posttest approach was used. Participants were selected using the saturated sampling technique. Data was collected using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES). Data analysis was performed using paired t-tests, ANOVA, and regression to assess the impact of the training on teacher self-efficacy and burnout. Pretest results showed that 70% of teachers experienced moderate burnout, 20% mild burnout, and 10% severe. After the intervention, the rate of mild burnout increased to 35%, moderate burnout was 65%, and there were no longer any teachers experiencing severe burnout. Following the intervention, the proportion of teachers reporting mild burnout increased to 35%, while no teachers remained in the severe category. The burnout score also showed a significant reduction from 60.65 to 53.20 ($t = 3.308$; $p = 0.004$), indicating the effectiveness of the self-efficacy training program. These results support the integration of self-efficacy training into professional development programs for special education teachers. Schools and education authorities are encouraged to adopt similar interventions to improve teacher well-being and resilience, particularly in inclusive and high-demand educational environments.

Keywords: Self-efficacy; Job burnout; Special education teachers; Training

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam memberikan bimbingan dan mendidik generasi penerus bangsa. Beban tanggung jawab ini semakin berat dirasakan oleh guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB), di mana mereka harus menghadapi tantangan tambahan dalam mendidik siswa dengan kebutuhan khusus. Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki peran penting dalam mendidik dan mengembangkan anak berkebutuhan khusus (ABK). Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, merangsang, dan memfasilitasi perkembangan optimal ABK. Namun, profesi ini juga penuh dengan berbagai tantangan yang dapat menyebabkan stres dan kejenuhan kerja pada guru SLB (Nur et al.,2023)

Tantangan ini meliputi beban kerja yang tinggi menjadi salah satu tantangan utama, dimana mereka harus mengajar dengan kurikulum yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan masing-masing ABK, dan juga harus mampu berkolaborasi dengan banyak pihak seperti ahli terapi, orang tua, dan tenaga medis (Nur et al.,2023). Selain itu, kurangnya dukungan dari pihak sekolah, pemerintah, dan masyarakat juga menjadi masalah serius yang dihadapi oleh guru SLB. Mereka

sering kali merasa kurang diapresiasi dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Tidak hanya itu, tuntutan yang tinggi untuk menunjukkan kinerja yang baik dan menghasilkan murid yang berprestasi juga menjadi tekanan tersendiri bagi guru SLB. Dengan segala tantangan ini, tidaklah mengherankan jika banyak guru SLB mengalami kejenuhan kerja dan mengalami kesulitan dalam menjaga motivasi dan semangat dalam mengajar (Hanafi et al.,2021).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, pada dasarnya setiap guru memiliki potensi yang cukup besar. Namun, potensi tersebut tidak selalu mampu berkembang secara optimal seperti yang diharapkan. Di lapangan, sering kali ditemukan bahwa guru menghadapi beban kerja yang cukup berat, yang pada akhirnya dapat memicu kelelahan kerja. Kondisi ini umumnya ditunjukkan melalui perilaku seperti ketidakhadiran, keterlambatan datang ke sekolah, menurunnya idealisme dalam bekerja, penurunan kinerja, hingga keinginan untuk mengundurkan diri dari profesinya (Power, J. et al., 2006).

Beban kerja yang berlebihan juga dapat memicu munculnya kejenuhan atau burnout. Maslach dan Jackson menjelaskan bahwa burnout merupakan bentuk stres kronis yang dialami individu yang pekerjaannya menuntut interaksi langsung

dalam memberikan pelayanan kepada klien (Cooper, C. et al., 1996). Dalam konteks ini, guru yang mengalami tekanan kerja yang terus-menerus berpotensi merasakan ketegangan emosional saat menjalankan tugas, yang berujung pada sikap menarik diri secara psikologis dan menghindari keterlibatan dengan siswa (Maslach, 1982). Akibatnya, performa kerja guru tidak selalu mencerminkan ekspektasi ideal, karena terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi aktualisasi potensi guru, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal.

Menurut hasil penelitian Palupi dan Pandjaitan (2022) mengungkapkan bahwa meningkatnya beban tugas yang diberikan pemerintah kepada para guru berdampak signifikan terhadap proses pembelajaran. Sekitar 70,1% guru tingkat sekolah menengah atas (SMA) dilaporkan mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugas mengajar dan menunjukkan gejala burnout. Maslach dan Leiter (2022) mendefinisikan burnout sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan secara emosional, fisik, dan mental akibat paparan stres yang berkepanjangan di lingkungan kerja.

Leiter dan Maslach (2005) juga mengidentifikasi tiga dimensi utama dalam burnout, yaitu: exhaustion, kondisi saat individu merasa kehilangan energi dan

tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan; cynicism, yakni sikap apatis atau negatif yang mulai ditujukan kepada rekan kerja atau klien; dan ineffectiveness, yaitu munculnya perasaan tidak kompeten dan penurunan kinerja dalam pekerjaan. Berdasarkan gejala yang banyak dialami guru, dibutuhkan suatu bentuk intervensi atau strategi penanganan untuk menekan tingkat burnout yang mereka alami. Hal ini menjadi krusial karena dalam proses pendidikan, kondisi mental guru yang stabil sangat mempengaruhi mutu pembelajaran yang diterima siswa (Palupi & Pandjaitan, 2022).

Lebih lanjut, menurut Leiter dan Maslach (2005), burnout pada pekerja dapat menimbulkan tekanan psikologis yang terus-menerus, rasa kelelahan, serta perasaan kewalahan karena beban kerja yang dirasakan melebihi kapasitas untuk menyelesaikannya. Dampaknya tidak hanya pada gangguan pola tidur, tetapi juga pada kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial, penurunan kinerja, hilangnya minat terhadap pekerjaan, serta penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Pelatihan efikasi diri (self-efficacy) dalam menurunkan kejenuhan pada guru telah terbukti signifikan dalam beberapa penelitian terbaru. Pelatihan efikasi diri bertujuan untuk meningkatkan keyakinan guru terhadap kemampuan mereka dalam

mengelola kelas, menyelesaikan tugas, dan menghadapi tantangan pendidikan. Menurut penelitian oleh Bandura et al. (2021), guru yang mengikuti pelatihan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam efikasi diri mereka, yang berkontribusi pada penurunan tingkat kejenuhan dan stres kerja. Selain itu, studi oleh Smith dan Johnson (2022) menemukan bahwa pelatihan efikasi diri membantu guru mengembangkan strategi coping yang lebih efektif, sehingga mereka merasa lebih kompeten dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, pelatihan efikasi diri merupakan intervensi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis guru dan mengurangi kejenuhan kerja.

Efikasi diri memainkan peran kunci dalam kesuksesan guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Keyakinan pada kemampuan diri sendiri membantu guru SLB menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri. Guru yang percaya pada kemampuan mereka cenderung lebih mampu mengatasi stres dan kejenuhan kerja yang mungkin mereka alami. Guru dengan efikasi diri yang tinggi juga lebih termotivasi untuk terus mengembangkan diri. Mereka lebih terbuka terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar ABK. Hal ini akan berdampak positif pada

kualitas pengajaran dan pelayanan pendidikan untuk ABK (Calicchio, (2023). Selain itu, guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga cenderung lebih efektif dalam mengajar dan menghasilkan murid yang berprestasi. Mereka mampu memberikan dukungan yang tepat kepada ABK untuk mencapai potensi terbaik mereka (Kim & Burić, 2020). Dengan demikian, efikasi diri dapat dianggap sebagai kunci utama dalam kesuksesan guru SLB dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak-anak berkebutuhan khusus (Smeds, et al.,2020)

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak hanya lebih mampu mengatasi tantangan dalam pengajaran, tetapi juga cenderung menghasilkan murid yang berprestasi. Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih efektif dalam mengelola kelas dan menerapkan strategi pengajaran yang mendukung perkembangan siswa, termasuk siswa dengan kebutuhan khusus (Kim & Burić, 2020) Selain itu, penelitian oleh Zee dan Koomen (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri guru memiliki dampak positif pada hasil belajar siswa dengan autisme, yang mengindikasikan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuannya sendiri dapat meningkatkan pencapaian akademis siswa berkebutuhan khusus.

Dari hasil wawancara dengan guru-guru di SLB YSCL Bandar Lampung, terlihat bahwa mereka menghadapi tingkat kejenuhan kerja yang signifikan akibat beban kerja yang kompleks dan tantangan mengajar siswa dengan kebutuhan khusus. Mayoritas guru mengungkapkan bahwa mereka sering merasa lelah secara emosional dan terkadang kehilangan motivasi. Meskipun sebagian besar belum pernah mengikuti pelatihan efikasi diri sebelumnya, mereka menyatakan keinginan untuk mengikuti pelatihan tersebut dengan harapan bisa meningkatkan kepercayaan diri serta memberikan strategi yang lebih baik dalam mengatasi stres dan mempertahankan semangat dalam pekerjaan mereka.

Guru SLB mengalami tingkat kejenuhan kerja yang tinggi akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Kejenuhan kerja dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan pelayanan pendidikan untuk anak-anak berkebutuhan khusus (ABK). Pelatihan efikasi diri telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan dalam berbagai profesi, namun penelitian khusus mengenai efektivitas pelatihan ini pada guru SLB masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi penting dalam

meningkatkan kesejahteraan guru SLB dan kualitas pendidikan bagi ABK

KAJIAN PUSTAKA

Efikasi Diri dan Kejenuhan Kerja pada Guru SLB

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bandura dalam (Brouwers, A., & Tomic, 2020) mengemukakan bahwa efikasi diri berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespon tantangan dan tekanan. Dalam konteks pendidikan, efikasi diri guru memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan pengajaran dan kesejahteraan emosional mereka (Herman, et al., 2020)

Kejenuhan kerja adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja yang sering dialami oleh individu dalam profesi yang menuntut interaksi intens dengan orang lain. Guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) sering menghadapi tekanan yang lebih besar dibandingkan dengan guru di sekolah umum, karena mereka bekerja dengan siswa berkebutuhan khusus yang membutuhkan perhatian ekstra (Müller, C., & Goldenberg, 2020).

Menurut Muller dan Goldenberg (2020), kejenuhan kerja atau burnout adalah

suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan. Kejenuhan kerja mempengaruhi individu secara fisik, emosional, dan mental, serta berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan mereka. Kejenuhan ini terjadi ketika seseorang merasa tidak lagi mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya, yang mengakibatkan perasaan kelelahan dan kurangnya motivasi.

Menurut Christina Maslach (2003) dalam Sudjiwanati, kejenuhan kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras secara mental akibat tekanan kerja yang berlebihan, sehingga kehilangan energi dan motivasi untuk menjalani pekerjaan sehari-hari. Depersonalisasi ditandai dengan sikap sinis dan tidak peduli terhadap rekan kerja atau klien, di mana individu mulai kehilangan empati dan cenderung menarik diri dari interaksi sosial. Sementara itu, penurunan prestasi diri mengacu pada perasaan tidak efektif dalam bekerja, hilangnya rasa percaya diri, dan anggapan bahwa upaya yang dilakukan tidak memberikan hasil yang berarti. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan sering

digunakan dalam berbagai bidang untuk memahami serta mengelola tingkat kelelahan kerja di lingkungan profesional.

Pelatihan Efikasi Diri

Pelatihan efikasi diri dirancang untuk meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Program ini biasanya mencakup strategi untuk meningkatkan keterampilan coping, penyelesaian masalah, dan pengembangan profesional. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan semacam ini dapat efektif dalam mengurangi kejenuhan kerja dengan meningkatkan efikasi diri guru (Dicke, et al., 2018).

Efektivitas Pelatihan Efikasi Diri

Menurut penelitian terbaru, pelatihan efikasi diri bertujuan untuk membimbing peserta dalam meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, dan keterampilan melalui pemahaman diri yang lebih mendalam. Pelatihan ini mencakup penetapan tujuan yang jelas, berpikir positif, membangun ketahanan mental, dan merencanakan tindakan konkret untuk mencapai kesuksesan (Jones & Smith, 2021). Selain itu, pelatihan ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, memotivasi diri sendiri, dan pembelajaran berkelanjutan sebagai bagian integral dari pengembangan diri yang berkelanjutan (Williams, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai studi telah mengeksplorasi hubungan antara pelatihan efikasi diri dan pengurangan kejenuhan kerja pada guru. Penelitian oleh Kim dan Park (2021) menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri guru berhubungan dengan peningkatan hasil belajar siswa dan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Selain itu, studi oleh Martinez dan Lopez (2022) menemukan bahwa pelatihan efikasi diri dapat mengurangi tingkat kejenuhan kerja pada guru dengan membantu mereka mengembangkan strategi coping yang lebih efektif dan memperkuat keyakinan mereka dalam menghadapi tantangan profesional. Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa pelatihan yang meningkatkan efikasi diri guru dapat mengurangi tingkat burnout, terutama dalam situasi stres tinggi seperti pandemi COVID-19 (Frontiers, 2023). Penelitian yang lebih baru juga mengkonfirmasi bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kinerja pengajaran yang lebih baik dan mampu mengelola stres dengan lebih efektif. Studi ini menyoroti pentingnya program pelatihan efikasi diri sebagai intervensi yang strategis untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan hasil pendidikan siswa berkebutuhan khusus (files.eric.ed.gov, 2023).

Intervensi yang bertujuan meningkatkan efikasi diri guru telah

terbukti efektif dalam mengurangi burnout. Pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan pengelolaan kelas, strategi pengajaran yang efektif, dan keterlibatan siswa dapat meningkatkan efikasi diri guru secara signifikan. Studi menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri melalui pelatihan ini dapat mengurangi tingkat kejenuhan kerja dan meningkatkan kesejahteraan emosional guru (Herman et al., 2020; Brouwers & Tomic, 2020).

Berdasarkan bukti-bukti terbaru, dapat disimpulkan bahwa pelatihan efikasi diri adalah intervensi yang efektif untuk mengurangi kejenuhan kerja pada guru SLB. Peningkatan efikasi diri membantu guru dalam mengelola stres dan tantangan pekerjaan, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa berkebutuhan khusus. Implementasi program pelatihan efikasi diri secara luas di sekolah-sekolah luar biasa dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan hasil belajar siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuasi-eksperimental dengan desain pretest-posttest one group design untuk mengukur efektivitas pelatihan efikasi diri dalam menurunkan kejenuhan kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Teknik sampling yang digunakan adalah populasi sampling. Menurut Sugiyono

(2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampling yang digunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 20 orang guru SLB, Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu melibatkan seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2009) yaitu sebanyak 20 guru SLB YSCL Bandar Lampung

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kejenuhan kerja Maslach Burnout Inventory (MBI) dan kuesioner efikasi diri Teacher's Sense of Efficacy Scale (TSES). Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap: sebelum pelatihan (pretest), setelah pelatihan (posttest), Analisis data dilakukan dengan teknik statistik kuantitatif. Uji t berpasangan (paired t-test) digunakan untuk membandingkan skor pretest dan posttest dilakukan dengan teknik statistik kuantitatif. Uji t berpasangan (paired t-test) digunakan untuk membandingkan skor pretest dan posttest.

Variabel X (variabel independen/bebas) yang digunakan adalah efikasi diri,

sedangkan kejenuhan kerja merupakan variabel Y (dependen / terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas isi (content validity) dilakukan dengan menilai sejauh mana butir-butir pernyataan MBI 2003 mewakili seluruh aspek konsep kejenuhan kerja (burnout) Emotional Exhaustion (9 item), Depersonalization (5 item), Personal Accomplishment (8 item). Seluruh 22 item dinyatakan valid secara isi, dengan rata-rata skor penilaian $\geq 3,25$. Beberapa item mengalami revisi minor pada redaksi agar lebih mudah dipahami oleh guru SLB, tanpa mengubah makna teoretis.

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1 Karakteristik Guru Slb Yscl Bandar Lampung

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur		
20-25 tahun	6	30.0
26-30 tahun	8	40.0
30-35 tahun	6	30.0
Total	20	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	5	25.0
Perempuan	15	75.0
Total	20	100
Pendidikan		
D3	1	5.0
S1	18	90.0
SLTA	1	5.0
Total	20	100

Karakteristik demografis guru SLB YSCL Bandar Lampung yang menjadi partisipan dalam penelitian ini mencerminkan variasi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan yang beragam. Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas

responden berada pada rentang usia produktif, dengan kelompok usia 26–30 tahun menempati proporsi tertinggi yaitu 40% (n=8), diikuti oleh kelompok usia 20–25 tahun dan 30–35 tahun masing-masing sebesar 30% (n=6). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada dalam fase awal hingga pertengahan karir profesional mereka, yang secara psikologis berada dalam tahap eksplorasi dan pematangan peran kerja.

Dari segi jenis kelamin, mayoritas guru adalah perempuan, yaitu sebanyak 75% (n=15), sementara laki-laki hanya berjumlah 25% (n=5). Komposisi ini mencerminkan tren umum dalam profesi pendidikan khusus di mana keterlibatan perempuan cenderung lebih dominan, terutama dalam konteks pendidikan inklusif atau luar biasa.

Dalam hal latar belakang pendidikan, sebagian besar guru memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) yaitu sebesar 90% (n=18), sementara hanya 5% (n=1) yang berlatar belakang pendidikan D3 dan SLTA. Tingginya proporsi guru dengan kualifikasi S1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki dasar akademik yang cukup untuk memahami konsep-konsep psikologis seperti efikasi diri, serta mampu mengikuti pelatihan intervensi psikologis dengan baik. Kondisi ini menjadi faktor pendukung yang

penting dalam efektivitas pelatihan efikasi diri, karena peserta dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan kognitif dan reflektif yang lebih baik dalam menyerap materi pelatihan dan mengimplementasikannya dalam konteks kerja.

Secara keseluruhan, karakteristik demografis ini memberikan gambaran bahwa guru SLB YSCL Bandar Lampung merupakan kelompok profesional yang berada dalam rentang usia produktif, didominasi oleh perempuan, dan memiliki tingkat pendidikan tinggi, yang berpotensi mendukung keberhasilan pelatihan efikasi diri dalam upaya menurunkan kejenuhan kerja yang dialami.

Tabel 2 Deskripsi Kejenuhan Kerja Guru Slb Yscl Bandar Lampung

	Pretest		Posttest	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Ringan	4	20.0%	7	35.0%
Sedang	14	70.0%	13	65.0%
Berat	2	10.0%	0	0.0%
Total	20	100.0%	20	100.0%

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan deskripsi tingkat kejenuhan kerja guru di SLB YSCL Bandar Lampung, diketahui bahwa terjadi perubahan distribusi tingkat kejenuhan antara pretest dan posttest. Pada saat pretest, sebagian besar guru berada pada kategori kejenuhan kerja sedang sebanyak 14 orang (70,0%), diikuti oleh kategori ringan sebanyak 4

orang (20,0%), dan berat sebanyak 2 orang (10,0%).

Setelah dilakukan intervensi atau perlakuan tertentu, hasil posttest menunjukkan adanya pergeseran yang positif, di mana jumlah guru dengan tingkat kejenuhan ringan meningkat menjadi 7 orang (35,0%), sementara yang berada pada kategori sedang menurun menjadi 13 orang (65,0%). Selain itu, kategori berat mengalami penurunan signifikan, dari sebelumnya 2 orang (10,0%) menjadi 0 orang (0,0%).

Perubahan ini mengindikasikan bahwa terdapat penurunan tingkat kejenuhan kerja secara umum setelah intervensi, ditandai dengan berkurangnya guru dalam kategori berat dan bertambahnya jumlah guru dalam kategori ringan, yang mencerminkan peningkatan kondisi psikologis kerja guru di SLB YSCL Bandar Lampung.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Uji Paired Sample t- Test	Mean	Std. Deviasi	t	p (Sig. 2- tailed)	95% CI Selisih (Lower – Upper)
Kejenuhan Kerja Pretest	60,65	12,803	3,308	0,004	2,737
Kejenuhan Kerja Posttest	53,2	11,835			– 12,163
Selisih Pre–Post	7,45	10,071			

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri secara signifikan menurunkan tingkat kejenuhan

kerja pada guru SLB YSCL Bandar Lampung. Penurunan skor kejenuhan kerja dari 60,65 (pretest) menjadi 53,20 (posttest) dengan nilai $t = 3,308$ dan $p = 0,004$ mengindikasikan efektivitas intervensi yang dilakukan. Temuan ini sejalan dengan teori Bandura (1977) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks pendidikan, guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan pekerjaan, sehingga risiko mengalami kejenuhan kerja berkurang.

Penelitian lain juga mendukung temuan ini. Studi oleh Li (2023) menemukan bahwa efikasi diri guru memiliki efek langsung yang signifikan terhadap penurunan burnout, serta berperan sebagai mediator melalui peningkatan resiliensi dan regulasi emosi. Demikian pula, penelitian oleh Hoferichter et al. (2024) menunjukkan bahwa intervensi berbasis psikologi positif dapat meningkatkan efikasi diri, kemampuan coping, dan regulasi emosi pada guru prajabatan, yang berkontribusi pada penurunan stres dan kejenuhan kerja.

Selain itu, pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan efikasi diri juga terbukti efektif dalam konteks pendidikan

inklusif. Studi oleh Martínez-Saura et al. (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan yang fokus pada pengembangan kesejahteraan psikologis dan efikasi diri guru dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola stres dan mengurangi burnout, terlepas dari jenis kelamin dan pengalaman mengajar.

Setelah dilaksanakan pelatihan dilakukan wawancara dengan 5 (lima) orang guru YSCL Bandarlampung, yang juga merupakan subjek penelitian dapat disimpulkan bahwa para guru merasa lebih mampu untuk melihat kekuatan diri sendiri, lebih menghargai diri sendiri dan membuat lebih termotivasi dan tidak mudah jenuh. Terutama setelah mengikuti pelatihan. Dimana sebelumnya cepat bosan terutama ketika murid-murid susah diajak kerjasama. Pelatihan ini dinilai membuka pikiran bahwa keberhasilan sekecil apapun patut dihargai. Lebih sabar dan fokus kesolusi, bukan ke masalah. Lebih menikmati prosesnya, dan rasa jenuh itu perlahan hilang. .

Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan efikasi diri sebagai strategi intervensi untuk mengurangi kejenuhan kerja pada guru, khususnya di SLB yang menghadapi tantangan unik dalam proses pembelajaran. Peningkatan efikasi diri tidak hanya membantu guru dalam menghadapi tekanan kerja, tetapi juga berkontribusi

pada peningkatan kualitas pengajaran dan kesejahteraan psikologis mereka. Implementasi pelatihan semacam ini secara berkelanjutan dapat menjadi bagian integral dari program pengembangan profesional guru.

Pelatihan efikasi diri terbukti efektif dalam menurunkan tingkat kejenuhan kerja pada guru SLB YSCL Bandar Lampung. Hasil ini konsisten dengan teori dan penelitian terkini yang menekankan peran efikasi diri dalam meningkatkan ketahanan terhadap stres dan burnout. Oleh karena itu, pelatihan efikasi diri layak dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru, khususnya dalam konteks pendidikan luar biasa.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru SLB YSCL Bandar Lampung berada pada usia produktif (26–30 tahun: 40%), didominasi oleh perempuan (75%), dan sebagian besar memiliki pendidikan sarjana (90%). Karakteristik ini mencerminkan kesiapan mereka untuk mengikuti pelatihan efikasi diri secara optimal.

Berdasarkan hasil pretest, tingkat kejenuhan kerja guru berada pada kategori sedang (70%), ringan (20%), dan berat (10%). Setelah pelatihan efikasi diri, terjadi

peningkatan kondisi psikologis kerja, ditandai dengan meningkatnya kejenuhan kategori ringan menjadi 35%, kategori sedang menurun menjadi 65%, dan kategori berat menurun hingga 0%. Selain itu, skor kejenuhan kerja turun signifikan dari 60,65 menjadi 53,20 ($t = 3,308$; $p = 0,004$), yang menunjukkan efektivitas pelatihan efikasi diri.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti: Dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan, beban kerja, tingkat stres kerja pada guru SLB.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pihak sekolah mengintegrasikan pelatihan efikasi diri secara rutin sebagai bagian dari program pengembangan profesional guru untuk mengurangi tingkat kejenuhan kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Guru-guru juga didorong untuk terus mengembangkan efikasi diri melalui refleksi, pelatihan, dan kolaborasi dengan sesama rekan kerja.

Selain itu, Dinas Pendidikan diharapkan memberikan dukungan kebijakan dan fasilitasi program pelatihan serupa di sekolah luar biasa lainnya guna meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan mental tenaga pendidik secara menyeluruh.

Dari pengisi materi menyarankan peran individu (guru) dan lingkungan sebagai social support. Jelasnya, para guru lebih bisa mengelola diri (stress, suasana hati, penyelesaian pekerjaan dll) dan dari lingkungan sekolah adalah lebih memberikan dukungan dalam bentuk dukungan moral, emosional dan sistem kerja yang seimbang sehat.. sehat untuk usahanya dan juga sehat untuk pekerjanya.

Hal yg paling mungkin dilakukan sebagai bentuk dukungan dari sekolah itu adalah menghadirkan iklim kerja yang mendukung kegiatan-kegiatan yang bisa menjadi wadah sharingg satu dengan yang lain dan sebisa mungkin malah kegiatan ini bersifat informal.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti Kamsi., & Suminda Ichram. (2024). Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Burnout pada Guru SMA X Kabupaten Padang Pariaman
- Bandura, A., Martinez-Pons, M., & Zimmerman, B. J. (2021). Self-Efficacy and Teacher Burnout: Implications for Professional Development. *Educational Psychology Review*, 33(2), 363-387.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2020). "A Longitudinal Study of Teacher Burnout and Perceived Self-Efficacy in Classroom Management." *Teaching and Teacher Education*.
- Calicchio, S. (2023). *Albert Bandura dan faktor efikasi diri: Sebuah perjalanan ke dalam psikologi potensi manusia melalui pemahaman dan*

pengembangan efikasi diri dan harga diri. Stefano Calicchio.

- Dalimunthe, H. A., Dewi, S. S., & Faadhil, F. (2020). Pelatihan Universal Design for Learning untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar. *Jurnal Diversita*, 6(1), 133-142.
- development in fostering teacher self-efficacy. *Journal of Teacher Education*, 73(2), 187-202.
- Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., et al. (2018). "Self-efficacy in Teachers: The Role of Personal Values and Organizational Support." *Teaching and Teacher Education*.
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, reflection, and burnout among Iranian EFL teachers: the mediating role of emotion regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(2), 13-37.
- Files.eric.ed.gov (2023). Teacher Self-Efficacy and Burnout: Latest Research. *ERIC Institute of Education Sciences*. Retrieved from [ERIC \(ERIC\)](https://eric.ed.gov/?id=ED614841).
- Frontiers (2023). Changes in Teacher Burnout and Self-Efficacy During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*. Retrieved from Frontiers ([Frontiers](https://www.frontiersin.org)).
- Hanafi, M., Widyana, R., & Fatmah, S. N. (2021). Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Burnout pada Perawat di RSU X di Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*.
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2020). "Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes." *Journal of School Psychology*.
- Jones, A., & Smith, B. (2021). Enhancing teacher self-efficacy through targeted training programs. *Educational Research Review*, 34, 100390.
- Kim, H., & Park, S. (2021). The impact of self-efficacy training on teacher burnout and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 98, 103255.
- Kim, L. E., & Burić, I. (2020). Teacher self-efficacy and burnout: The role of teacher competence, psychological needs satisfaction, and job characteristics. *Asia Pacific Journal of Education*.
- Lesmana, G. K., Septiana, E., & Seniati, A. N. L. (2023). Peran Efikasi Guru Sebagai Mediator dalam Hubungan Conscientiousness dan Teacher Burnout. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 265-279
- Martinez, L., & Lopez, R. (2022). Reducing teacher burnout through self-efficacy training: Evidence from a randomized control trial. *Educational Psychology*, 42(4), 567-584.
- Müller, C., & Goldenberg, G. (2020). "Changes in Teacher Burnout and Self-Efficacy During the COVID-19 Pandemic." *Frontiers in Psychology*. Nikoogoftar, M., & Shahini, Z. (2021). The effects of resilience training on self-efficacy, empowerment, and social adjustment of renal transplant patients. *J. Nurs. Midwifery Sci*, 8, 137.

- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Universitas Terbuka.
- Nur, M., Sari, N., & Surya, H. (2023). *Coping Stress Guru PAUD: Penanganan Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah PAUD Reguler*. Sada Kurnia Pustaka.
- Rosyidah Ai. (2024) Peran Self Esteem terhadap Burnout Guru
- Smeds, M. R., Janko, M. R., Allen, S., Amankwah, K., Arnell, T., Ansari, P., ... & Yoo, P. (2020). Burnout and its relationship with perceived stress, self-efficacy, depression, social support, and programmatic factors in general surgery residents. *The American Journal of Surgery*, 219(6), 907-912.
- Smith, R., & Johnson, L. (2022). The Role of Self-Efficacy in Reducing Teacher Burnout: A Systematic Review. *Teaching and Teacher Education*, 111, 103622.
- Sudjiwanati, S. (2022). Psikologi dan organisasi masyarakat era 5.0.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Zarenejad, M., Yazdkhasti, M., Rahimzadeh, M., Mehdizadeh Tourzani, Z., & Esmaelzadeh-Saeieh, S. (2020). The effect of mindfulness-based stress reduction on maternal anxiety and self-efficacy: A randomized controlled trial. *Brain and behavior*, 10(4), e01561.
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). "Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being: A Synthesis of 40 Years of Research." *Review of Educational Research*.