

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi Mengelola *Burnout*

Burnout merupakan masalah serius yang dihadapi banyak guru, terutama di lingkungan pendidikan yang menuntut tingkat tanggung jawab tinggi, beban kerja yang berat, serta tekanan emosional yang terus-menerus. Oleh karena itu, berbagai penelitian terdahulu telah mencoba mengidentifikasi strategi-strategi efektif yang digunakan guru dalam menghadapi dan mengelola *burnout*. Strategi-strategi tersebut tidak hanya mencakup aspek internal individu guru, tetapi juga aspek eksternal seperti dukungan sosial dan kebijakan kelembagaan.

Adapun Menurut Ariyani strategi mengelola *burnout* sebagai berikut: Pengelolaan diri (*self-regulation*), yang mencakup kemampuan guru untuk mengatur waktu, mengenali batas kemampuan diri, serta melakukan refleksi atas tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam penelitiannya, guru yang memiliki kemampuan regulasi diri

yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres kerja dan menurunkan gejala *burnout*. Selain itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) juga terbukti penting dalam menjaga stabilitas emosional guru.¹

Sama halnya menurut Fitriani strategi mengelola *burnout* dengan Coping adaptif suatu upaya untuk mengatasi stres melalui cara-cara yang sehat dan produktif. Strategi ini meliputi komunikasi yang efektif dengan rekan sejawat, keterlibatan dalam pelatihan profesional untuk meningkatkan kompetensi, serta melakukan aktivitas keagamaan seperti salat sunnah, membaca Al-Qur'an, atau menghadiri majelis ilmu sebagai bentuk terapi spiritual. Guru yang mampu menjalankan coping adaptif ini cenderung mengalami penurunan tekanan psikologis, sehingga mampu mempertahankan motivasi dan kinerja dalam mengajar.²

¹ F. Ariyani & A. Setiawan, "Manajemen stres dan burnout pada guru sekolah dasar selama pembelajaran daring," *Jurnal Psikologi Pendidikan*, vol. 17, no. 2, 2021, hlm. 112–124.

² N. Fitriani, "Strategi coping guru dalam mengatasi kelelahan emosional akibat burnout,"

Menurut Putri Peran institusi sangat penting dalam membantu guru menghadapi *burnout*. Dukungan organisasi seperti perhatian dari kepala sekolah, pembagian tugas yang adil, penyusunan jadwal yang manusiawi, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan guru dapat menciptakan iklim kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong guru untuk merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya menurunkan tingkat kelelahan emosional.³ Hal ini dapat membantu sebagai strategi *burnout* kepada guru yang mengalami kelelahan emosional, sehingga mereka dapat tetap termotivasi, produktif, dan memiliki keseimbangan dalam menjalankan tugas yang profesional maupun dalam kehidupan pribadinya.

Pentingnya keberadaan kelompok dukungan sejawat (*peer support group*) di lingkungan sekolah. Dalam penelitiannya, guru-guru yang tergabung dalam kelompok diskusi informal atau forum saling curhat menunjukkan

Jurnal Bimbingan dan Konseling Islami, vol. 8, no. 1, 2020, hlm. 35–47.

³ D. A. Putri, S. Rahayu, & M. Huda, “Dukungan organisasi terhadap guru dalam menghadapi burnout,” Jurnal Pendidikan dan Kesejahteraan Guru, vol. 10, no. 3, 2022, hlm. 98– 110.

ketahanan yang lebih kuat dalam menghadapi tekanan kerja. Kelompok ini tidak hanya menjadi tempat berbagi masalah, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan motivasi, ide, serta solusi atas masalah yang dihadapi bersama.

Strategi mengelola *burnout* pada guru melibatkan penguatan pengelolaan diri (*self-regulation*) untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penerapan coping adaptif melalui komunikasi efektif, peningkatan kompetensi, serta aktivitas keagamaan sebagai terapi spiritual, disertai dukungan institusi dan kelompok sejawat yang menciptakan lingkungan kerja kondusif, sehingga guru lebih mampu menghadapi tekanan dan mempertahankan kinerja secara optimal.

Selain strategi pengelolaan diri dan dukungan sosial, aspek spiritualitas juga memiliki peran penting dalam membantu guru menghadapi *burnout*. Sugeng Sejati menjelaskan bahwa spiritualitas mampu menjadi sumber kekuatan batin serta sarana pembentukan identitas yang berprinsip. Nilai spiritual menumbuhkan kesadaran diri,

ketenangan emosional, dan makna hidup yang mendalam sehingga individu mampu mengendalikan egonya dan menghadapi tekanan secara positif. Dalam konteks guru SLB, spiritualitas dapat berfungsi sebagai mekanisme regulasi diri yang menumbuhkan ketenangan batin dan memperkuat komitmen profesional. Guru yang menginternalisasi nilai-nilai spiritual dalam pekerjaannya akan lebih mudah menumbuhkan rasa ikhlas dan makna mendidik sebagai bentuk ibadah. Kegiatan seperti berdoa, berdzikir, membaca Al-Qur'an, atau melakukan refleksi diri dapat berfungsi sebagai coping strategy untuk menenangkan pikiran dan menurunkan tingkat stres. Dengan demikian, dimensi spiritual tidak hanya menjadi sarana *coping emosional*, tetapi juga berperan sebagai strategi kognitif yang memperkuat kesadaran diri dan ketahanan psikologis guru dalam menghadapi tekanan kerja.⁴

⁴ Sejati, S. (2019). *Implikasi Egosentris dan Spiritual Remaja dalam Mencapai Perkembangan Identitas Diri*. Jurnal Ilmiah Syi'ar, 19(1), 103–126.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* pada guru bisa diatasi jika adanya keseimbangan antara usaha pribadi dan dukungan dari luar. Guru perlu bisa mengatur diri, menjaga keseimbangan hidup, serta menggunakan cara-cara sehat untuk menghadapi stress. Di sisi lain, dukungan dari sekolah dan teman sejawat juga sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Jika semua itu berjalan seimbang, guru bisa lebih kuat menghadapi tekanan, dan tidak mudah kelelahan.

B. Teori-Teori yang Mendukung Pengelolaan *Burnout*

1. Teori *Coping Stress*

Lazarus dan Folkman menyatakan bahwa coping adalah upaya kognitif dan perilaku yang digunakan individu untuk mengatasi tuntutan internal maupun eksternal yang dirasakan melebihi kemampuan dirinya.⁵ Mereka membagi coping menjadi dua jenis:

⁵ Lazarus, R.S & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and Coping*. New York: McGraw-Hill, Inc

a) ***Problem-Focused Coping***, yaitu berfokus pada pemecahan masalah secara langsung, seperti mencari solusi, mengatur jadwal, dan meminta bantuan rekan kerja.

b) ***Emotion Focused Coping***, yaitu berfokus pada pengendalian emosi, seperti menenangkan diri, berdoa, atau menarik napas dalam.

Dalam konteks guru SLB, strategi seperti beristirahat sejenak, berbagi cerita, atau melakukan doa dan refleksi merupakan bentuk nyata penerapan kedua jenis coping ini.

2. Teori *Job demands Resources*

Model JD-R menjelaskan bahwa burnout terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara **tuntutan pekerjaan (*job demands*)** dan **sumber daya pekerjaan (*job resources*)**.⁶

a) Tuntutan pekerjaan meliputi tekanan emosional, beban administrasi, dan tanggung jawab berat.

⁶ Demerouti, E. et al.(2001), *The Job Demands–Resources Model of Burnout*.

- b) Sumber daya pekerjaan meliputi dukungan sosial, penghargaan, otonomi, serta peluang pengembangan diri.

Guru SLB menghadapi tuntutan tinggi, sementara sumber daya seperti pelatihan atau dukungan emosional sering kali terbatas. Strategi pengelolaan burnout yang baik adalah dengan meningkatkan sumber daya psikologis seperti dukungan sosial dan spiritualitas agar mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan.

3. Teori *Self-Efficacy*

Bandura menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.⁷ Guru dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri, tekun, dan kreatif dalam menghadapi situasi sulit.

⁷ Bandura, A.(1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*.

Dalam konteks guru SLB, keyakinan diri terhadap kemampuan mengajar anak berkebutuhan khusus membantu menurunkan tingkat stres dan mencegah burnout. Guru yang merasa kompeten akan lebih mudah menerapkan *Strategi Coping* yang efektif.

4. Teori Dukungan Sosial

Dukungan sosial berfungsi sebagai buffer atau perisai terhadap dampak negatif stres. Dukungan ini dapat berupa:

- a) **Dukungan emosional** (rasa empati dan perhatian),
- b) **Dukungan informasional** (saran dan nasihat),
- c) **Dukungan instrumental** (bantuan langsung dalam pekerjaan).

Guru SLB yang memiliki hubungan baik dengan kepala sekolah, rekan guru, dan keluarga akan lebih mampu menjaga kesehatan emosional serta mengelola tekanan kerja dengan baik.

5. Teori Kecerdasan Emosional

Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain.⁸ Komponen kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Guru SLB yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu mengatur emosinya ketika menghadapi siswa yang sulit, menjaga hubungan sosial dengan sejawat, dan tetap tenang di bawah tekanan. Hal ini menjadi faktor pelindung dari munculnya burnout.

6. Teori Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja adalah pengalaman menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan serta merasa terhubung dengan orang lain di lingkungan kerja.⁹ Nilai spiritual dapat

⁸ Goleman, D.(1995), *Emotional Intelligence*.

⁹ Ashmos, D. & Duchon, D.(2000), *Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure*.

memperkuat komitmen moral dan menciptakan rasa damai dalam bekerja.

Dalam konteks guru SLB, spiritualitas membantu memaknai pekerjaan sebagai ladang ibadah. Sikap ikhlas dan sabar menjadikan guru lebih tahan menghadapi tekanan emosional dan meningkatkan ketenangan batin, sehingga burnout dapat dikelola dengan efektif.

C. Perilaku *Burnout*

Burnout merupakan kondisi psikologis yang umum terjadi pada tenaga pendidik, terutama mereka yang mengajar anak-anak berkebutuhan khusus. Menurut Maslach *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional yang berkepanjangan akibat tekanan psikologis dari pekerjaan.

Mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi, yang

biasanya terjadi pada individu yang bekerja dalam interaksi sosial yang intens, seperti guru.¹⁰

Burnout terjadi karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (misalnya beban kerja berat, tekanan emosional) dan sumber daya kerja (misalnya dukungan sosial, pelatihan, otonomi kerja). Ketika tuntutan lebih besar dari sumber daya yang tersedia, individu mengalami stres berkepanjangan yang dapat berkembang menjadi *burnout*.¹¹ Pengertian lain terkait *burnout* juga dijelaskan oleh Freudenberger dan Richelson mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan atau frustrasi karena merasa bahwa harapan atau tujuan yang diinginkan tidak tercapai.¹²

Secara bahasa *Burnout* diartikan sebagai “*to fail, wear out, or become exhausted by making excessive demands on energy, strength or resources*”. Yang artinya “gagal, aus

¹⁰ Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout: Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry.

¹¹ Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*

¹² Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–227.

atau kelahan sebab menuntut energi, kekuatan dan sumber daya yang banyak”. *Burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan (*exhaustion*) fisik, emosional dan mental dimana cirinya sering disebut *physical depletion*, yaitu dicirikan dengan perasaan tidak berdaya dan putus harapan, keringnya perasaan, konsep diri yang negatif dan sikap yang negatif dan perasaan gagal untuk mencapai tujuan diri yang ideal.¹³

Berprofesi sebagai guru sekolah luar biasa bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan keterampilan khusus dalam memberikan ilmu pengetahuan terhadap anak yang berkebutuhan khusus dalam memberikan ilmu pengetahuan terhadap anak yang berkebutuhan khusus, menjadi guru SLB pun harus bersikap profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Untuk itu guru SLB harus memiliki tingkat pendidikan yang sederajat dan memadai, memiliki tingkat kesabaran yang tinggi dan memiliki tingkat emosional yang stabil

¹³ Suwarjo & Diana Septi Purnama. (2014). Model Bimbingan Pengembangan Kompetensi Pribadi Sosial Bagi Siswa SMA yang Mengalami Kejenuhan Belajar (*Burnout*). Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.

Beberapa penejelasan di atas, cukup mewakili dan jelas menggambarkan apa yang disebut dengan kejenuhan (*Burnout*). Pada intinya, kejenuhan (*Burnout*) suatu kondisi dimana seseorang mengalami penurunan baik dalam segi minat, motivasi, kinerja maupun prestasinya. Guru yang mengalami kejenuhan belajar, (*learning Burnout*) adalah siswa yang merasa lelah secara emosional, merasa pesimis, serta penurunan prestasinya dalam belajar.

D. Aspek-Aspek *Burnout*

Dalam penelitian yang dikutip oleh Sitepu et al., Maslach dkk. menjelaskan bahwa *burnout* terbagi menjadi tiga aspek, yaitu:¹⁴

1. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional)

Aspek *burnout* yang ditandai dengan menghilangnya perasaan emosi, perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat yang merupakan wujud dari perasaan dan energy dalam individu. Jika individu mengalami

¹⁴ Eliya Sitepu et al., “Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Pada Mahasiswa Tingkat Akhir S1 Matematika Di Universitas Negeri Medan,” *Statistika* 24, no. 1 (2024): 93–101, <https://doi.org/10.29313/statistika.v24i1.3257.h.94>

kelelahan emosi ini maka kehidupan individu tersebut akan terasa kosong, hampa dan muncul rasa tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan.

2. *Depersonalisation* (depersonalisasi)

Aspek *burnout* ini memunculkan perilaku acuh, sinis, tidak berperasaan dan bahkan tidak memperhatikan kepentingan orang lain. Individu yang mengalami depersonalisasi disebabkan karena adanya tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri.

3. *Reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian prestasi diri)

Aspek *burnout* ini berkecenderungan membuat individu yang mengalaminya mengevaluasi diri secara negatif dengan prestasi yang didupatkannya sehingga lama-kelamaan individu tersebut tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, muncul perasaan bahwa dirinya tidak melakukan hal yang bermanfaat bagi dirinya

sendiri. Jadi *burnout* terbagi menjadi tiga yaitu *emotional exhaustion* contohnya kurang mampu menuntaskan dalam pekerjaannya, *Depersonalization* contohnya ketika kurang mampu memperhatikan kepentingan orang lain, dan *reduced personal accomplishment* contoh akan timbulnya perasaan tidak puas dengan hasil karya sendiri.

Menurut Maslach dkk. dalam Sitepu et al., *burnout* terdiri dari tiga aspek utama yaitu *emotional exhaustion* yang ditandai dengan kelelahan emosi hingga merasa hampa dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, *Depersonalization* yang ditandai dengan sikap sinis, acuh, dan kurang perhatian terhadap orang lain, serta *reduced personal accomplishment* yang ditandai dengan evaluasi diri yang negatif hingga munculnya ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan berdampak pada penurunan kualitas kerja serta kesejahteraan psikologis individu.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* memiliki tiga aspek utama

yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Ketiganya saling berhubungan dan dapat menurunkan kualitas kerja sekaligus kesejahteraan psikologis individu.

E. Faktor-faktor *Burnout*

Menurut Maslach dkk. sebagaimana dikutip oleh A'yunin, Fatmaningrum, dan Soetjipto, terdapat dua faktor utama penyebab *burnout* akademik, yaitu:¹⁵

1. Faktor Situasional

a) *Workload* (beban kerja), Beban kerja berlebih dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Beban kerja berlebih menyebabkan seseorang memiliki waktu istirahat yang lebih sedikit untuk dapat mengembalikan energi dalam bekerja.

b) *Control* (pengawasan), Terdapat korelasi yang kuat antara kurangnya kontrol dalam pekerjaan dengan

¹⁵ A'yunin, Fatmaningrum, and Soetjipto, "Gambaran Burnout Akademik Mahasiswa Kedokteran Universitas Airlangga Angkatan 2021."

tingginya *burnout*. Disisi lain, ketika seseorang diberikan ruang lebih besar untuk melakukan kontrol terhadap pekerjaan dan ruang untuk mempengaruhi pihak otoritas agar pekerjaan yang dilakukannya dapat efektif berdampak positif terhadap kondisi psikis pekerja sehingga mengurangi *burnout*

c) *Reward* (penghargaan), Kurangnya imbalan yang didapat oleh seseorang dalam bekerja (baik imbalan yang berupa pengakuan, penghargaan, finansial, serta keuntungan sosial) dapat menyebabkan *burnout*. Hal ini disebabkan munculnya rasa kurang dihargai *Community* (komunitas).

d) *Fairness* (keadilan), Rasa keadilan muncul ketika keputusan yang diambil dianggap adil. Siniisme dan kemarahan muncul ketika seseorang merasa diperlakukan secara tidak adil dan tidak terhormat.

e) *Values* (nilai), Ketika ada perbedaan antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai yang berada membuat seseorang terjebak dalam situasi antara pekerjaan yang

ia inginkan (yang sesuai dengan nilai- nilai personal) dan pekerjaan yang harus ia lakukan (mengikuti nilai-nilai di tempat kerja). Kondisi ini dapat menyebabkan *burnout* bila terjadi terus menerus.

2. Faktor Individu

- a) Faktor demografi yang mencakup jenis kelamin, usia, domisili, dan strata pendidikan.
- b) Faktor kepribadian (*personality*) yaitu tingka ketabahan “*level of hardiness*”, pusat kendali internal dan eksternal, bentuk atau gaya coping (*coping styles*), serta harga diri (*self-esteem*), dan Perilaku individu atas kewajiban atau pekerjaan yang ditekuninya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* akademik menurut Khairani & Ifdil sebagaimana dikutip oleh

Sagita dan Meilyawati meliputi beberapa aspek, yaitu:¹⁶

¹⁶ Dony Darma Sagita and Vriesthia Meilyawati, “Tingkat Academic Burnout Mahasiswa Di Masa Pandemi COVID-19,” Nusantara of Research : Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri 8, no. 2 (2021): 104–19, <https://doi.org/10.29407/nor.v8i2.16048.h.109>

1. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*)
2. Faktor demografi (*demographic factors*)
3. Konsep diri (*self-concept*)
4. Peran konflik dan peran ambiguitas (*role conflict and role ambiguity*),
5. Isolasi (*isolation*)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *burnout* akademik muncul dari dua sumber utama. Pertama, faktor situasional seperti beban kerja berlebihan, kurangnya kontrol, minimnya penghargaan, ketidakadilan, serta ketidaksesuaian antara nilai pribadi dengan nilai institusi. Kedua, faktor individu yang meliputi aspek demografi, kepribadian, gaya coping, dan harga diri. Selain itu, kurangnya dukungan sosial, lemahnya konsep diri, konflik maupun ambiguitas peran, serta kondisi isolasi juga memperbesar risiko terjadinya *burnout* akademik pada seseorang.

F. Tahapan-Tahapan *Burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan psikologis yang berkembang secara bertahap akibat tekanan kerja kronis, dan sering dialami oleh para profesional di bidang pelayanan sosial, termasuk guru di Sekolah Luar Biasa (SLB). Dalam konteks pendidikan khusus, *burnout* menjadi tantangan serius karena guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga harus menangani kebutuhan emosional dan perkembangan individual siswa berkebutuhan khusus.

Burnout pada guru berkembang melalui tiga tahap utama, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka kerja Christina Maslach yang masih banyak dirujuk dan diperkuat oleh temuan terbaru. Berikut adalah tahapan-tahapan *burnout*:¹⁷

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yakni kondisi ketika guru merasa kehabisan energi secara fisik dan mental karena beban kerja yang terus meningkat

¹⁷ Purwanti, R., & Prihatin, T. (2020). Dimensi burnout pada guru SLB dan implikasinya terhadap profesionalisme kerja. *Jurnal Pendidikan Khusus Indonesia*, 6(1), 23–31.

tanpa diimbangi dengan pemulihan yang memadai. Guru mulai kehilangan motivasi, sering merasa tertekan, dan mengalami gangguan tidur atau konsentrasi. Hal ini sangat umum terjadi pada guru SLB yang harus menangani siswa dengan berbagai kebutuhan secara intensif, sering kali dengan keterbatasan fasilitas dan dukungan yang minim.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), di mana guru mulai menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap siswa, rekan kerja, bahkan terhadap tugas-tugasnya sendiri. Pada tahap ini guru SLB bisa menjadi sinis, menjaga jarak secara emosional dari siswanya, atau menunjukkan ketidakpedulian terhadap proses pembelajaran. Sikap ini sebenarnya merupakan mekanisme pertahanan diri untuk mengurangi tekanan emosional, tetapi dalam jangka panjang dapat merusak relasi guru dengan siswa dan memengaruhi efektivitas pengajaran.¹⁸ Guru pada tahap

¹⁸ Putri, R. A., & Setiawan, F. A. (2021). Burnout dan coping pada guru SLB: Kajian terhadap kelelahan emosional dan strategi pengelolaannya. *Jurnal Psikologi Empiris*, 8(2), 134–144.

ini juga bisa menjadi lebih sering menyalahkan kondisi eksternal seperti sistem sekolah, orang tua siswa, atau rekan kerja sebagai penyebab kesulitannya.

3. Penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*), yaitu saat guru mulai meragukan kompetensinya sendiri. Ia merasa tidak lagi mampu mencapai hasil yang berarti dari pekerjaannya, muncul perasaan gagal, rendah diri, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi.

Selain teori Maslach menyatakan bahwa *burnout* bukan hanya terdiri dari tiga dimensi tersebut, melainkan berkembang secara bertahap dan progresif. Mereka mengadopsi pendekatan dari Edelwich dan Brodsky dalam jurnalnya Nurhasanah dan Maulana yang menyebutkan bahwa *burnout* diawali dari fase antusiasme, ketika individu baru memulai pekerjaan dengan harapan tinggi dan idealisme kuat.¹⁹ Namun, ketika harapan itu tidak sejalan dengan

¹⁹ Nurhasanah, E., Sari, D. P., & Maulana, H. R. (2022). Tahapan burnout pada tenaga pendidik: Studi literatur perkembangan emosi kerja. *Jurnal Kajian Psikologi dan Pendidikan*, 11(2), 99–110.

kenyataan misalnya siswa sulit berkembang atau lingkungan kerja kurang suportif maka masuklah individu ke fase stagnasi, di mana semangat mulai menurun dan pekerjaan terasa sebagai beban. Setelah itu muncul fase frustrasi, ketika guru merasa bahwa semua usahanya sia-sia, tidak dihargai, dan mulai merasakan tekanan emosional yang lebih berat. Fase terakhir adalah apatis, yang ditandai dengan penurunan signifikan terhadap kinerja, hilangnya rasa tanggung jawab, dan melakukan pekerjaan hanya untuk menyelesaikan kewajiban semata. Kondisi ini sangat berbahaya karena dapat menyebabkan guru kehilangan makna terhadap profesinya.

Dalam konteks guru SLB, tahapan-tahapan tersebut diperparah oleh kondisi kerja yang menantang secara emosional, seperti menangani anak dengan *spektrum autisme*, *cerebral palsy*, gangguan perkembangan lainnya, dan kebutuhan individual yang sangat tinggi. Penelitian oleh Handayani dan Rahmawati menunjukkan bahwa guru SLB yang mengalami *burnout* tidak hanya berdampak pada

kesehatan mentalnya sendiri, tetapi juga pada kualitas pembelajaran dan perkembangan siswa.²⁰

Faktor pemicu lainnya berupa ketidakseimbangan beban kerja dengan dukungan dari institusi, kurangnya pelatihan khusus untuk menangani stres, serta ekspektasi sosial yang tidak realistis terhadap guru SLB. Dalam situasi seperti ini, penting bagi sekolah dan pihak terkait untuk memahami tahapan *burnout* secara menyeluruh agar dapat menyusun strategi pencegahan dan penanganan yang efektif, seperti pelatihan manajemen stres, dukungan psikososial, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Kesadaran akan dinamika *burnout* tidak hanya penting untuk meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga untuk menjaga kualitas pendidikan anak-anak berkebutuhan khusus.²¹

Burnout pada guru berkembang melalui tiga tahap utama, yaitu kelelahan emosional yang ditandai dengan

²⁰ Handayani, L., & Rahmawati, D. (2023). Burnout pada guru Sekolah Luar Biasa: Tantangan psikologis dan strategi penanganannya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 9(1), 55–65.

²¹ Hofmann, V., Pagnotta, C., Lacombe, N., & Squillaci, M. (2023). Burnout Among Special Education Teachers and the Role of Individual, Interpersonal and Organizational Risk and Protective Factors. *OBM Integrative and Complementary Medicine*.

hilangnya energi fisik dan mental akibat beban kerja berlebih, depersonalisasi yang muncul dalam bentuk sikap acuh, sinis, dan menjaga jarak dari siswa maupun pekerjaan, serta penurunan pencapaian pribadi yang membuat guru merasa tidak kompeten, rendah diri, hingga muncul keinginan untuk meninggalkan profesi. Ketiga tahap ini saling berkaitan dan berdampak serius terhadap kualitas pengajaran serta kesejahteraan psikologis guru, terutama bagi guru SLB yang menghadapi tantangan lebih kompleks.²²

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* pada guru SLB muncul akibat tekanan kerja yang berat dan berkelanjutan, ditandai dengan kelehan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Kondisi ini berkembang bertahap dan berdampak pada kesehatan mental guru serta kualitas pengajaran, sehingga diperlukan dukungan dan strategi pencegahan untuk menjaga kesejahteraan guru dan mutu pendidikan anak berkebutuhan khusus.

²² Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.