

BURNOUT DI KALANGAN GURU PENDIDIKAN LUAR BIASA DI KOTA BANDUNG

Dayne Trikora Wardhani

Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) Bandung
Jl. Ir. H. Juanda 367 Bandung

daynetrikora@yahoo.co.id

Abstract

The aim of the study is to find out the correlation between coping behavior and job satisfaction with burnout on teachers of exceptional school in Bandung. The source of data in this study is 202 teachers of exceptional school in Bandung who were selected using simple random sampling technique. The study used instrument which adapted from Maslach Burnout Inventory, coping behavior scale, and job satisfaction scale in Occupational Stress's Indicator from Cooper, Sloan, & William. Data analysis using Multi Regression Analysis. The results showed that (1) coping behavior (X_1) had significantly negative correlation with burnout on teachers of exceptional school (Y), (2) job satisfaction (X_2) had significantly negative correlation with burnout on teachers of exceptional school (Y), and (3) coping behavior (X_1) and job satisfaction (X_2) together can predict significantly to burnout on teachers of exceptional school (Y).

Keywords : education, teacher, burnout, job satisfaction, coping behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku koping dan kepuasan kerja dengan burnout pada guru SLB di Kota Bandung. Sumber data penelitian ini adalah guru SLB di Kota Bandung sebanyak 202 orang yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, 1976) dan skala Perilaku Koping dan skala Kepuasan Kerja dalam *Occupational Stress Indicator* dari Cooper, Sloan, & William (1986). Data hasil penelitian dianalisa menggunakan uji statistik Multi Regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan; (1) perilaku koping (X_1) berhubungan secara negatif dan signifikan dengan burnout yang dialami guru SLB (Y), (2) kepuasan kerja (X_2) berhubungan secara negatif dan signifikan dengan burnout yang dialami guru SLB (Y), dan (3) Perilaku koping (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dapat memprediksi secara signifikan terhadap burnout guru SLB (Y).

Kata Kunci: Pendidikan, Guru, *Burnout*, Kepuasan Kerja, Perilaku Koping

Profesi guru merupakan satu bentuk pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh tantangan (Maslach & Jackson, 1986). Tenaga pengajar seharusnya peka dengan perkembangan terkini dalam proses kepemimpinan, manajemen, pengelolaan sumber, dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, dengan berbagai reformasi dalam pendidikan sudah pasti menjadikan peranan dan tanggungjawab guru-guru menjadi lebih menantang. Terdapat berbagai tanggapan sehubungan dengan karier guru pada dewasa ini. Sebagian mempunyai tanggapan bahwa kerja, beban dan tugas guru sekarang tidak

mewujudkan karir guru yang menarik. Malah ada yang melihat sekolah sebagai sebuah organisasi yang dibebani dengan berbagai beban tugas dan ada kalanya tugas ini bukan satu yang direncanakan dengan matang tetapi muncul dari situasi yang tidak diduga akibat dari perubahan sosio-ekonomi dan politik. Jika keadaan ini dibiarkan terus menerus maka suasana pengajaran-pembelajaran di sekolah yang terjadi saat ini akan menuju ke arah yang tidak menentu dan akan menghadapi kegagalan untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana dinyatakan dalam Undang-

Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.

Perubahan-perubahan dalam pendidikan yang tidak direncanakan dengan sistematis menyebabkan daftar tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan keadaan lain seperti kesejahteraan guru tidak banyak berubah. Guru, sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak disiapkan dengan sempurna untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Dengan demikian, guru merasa amat kecewa karena tidak mampu menangani tugas dan harapan yang sudah berubah. Situasi tersebut menyebabkan para guru mengalami ketidaknyamanan dan merasakan suatu situasi yang menekan. Individu tidak mungkin dapat berfungsi dengan efektif jika individu dalam keadaan tertekan (Smith, 1993; Girdano, Everly, & Dusek, 1993). Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan dan gagal menikmati rasa gembira atau kepuasan hati terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini diperkuat dengan hasil kajian yang pernah dilakukan antara lain oleh Fejgin, Ephraty & Ben-sira (1995) dan Pastore & Judd (1992) yang membuktikan sebagian guru memang mengalami perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau pensiun sebelum waktunya karena mengalami tekanan. Oleh sebab itu penting bagi guru untuk mengembangkan perilaku koping yang positif agar dapat mengatasi masalah yang dihadapinya.

Dalam melaksanakan reformasi pendidikan saat ini sangat sedikit yang dilakukan untuk meneliti apakah perubahan-perubahan yang dilakukan itu ada pengaruhnya terhadap corak tingkah laku dan sikap guru-guru. Dampak perubahan ini terhadap para guru merupakan asumsi semata-mata. Supaya asumsi tidak terus tinggal sebagai asumsi, penelitian-penelitian empiris perlu dilakukan terhadap

fenomena ini. termasuk guru-guru yang terlibat dalam pendidikan luar biasa.

Berdasarkan estimasi, jumlah anak berkebutuhan khusus sekitar 3% dari populasi anak usia sekolah. Hasil sensus pada tahun 2001 menggambarkan baru sekitar 3,7% (33.850 anak) dari mereka yang terlayani di lembaga pendidikan baik di sekolah reguler maupun sekolah luar biasa (sekolah khusus). Perlu diketahui bahwa angka 3% tersebut belum termasuk mereka yang tergolong autis, berbakat, dan kesulitan belajar. Kenyataan ini menandakan bahwa masih banyak anak-anak berkebutuhan khusus yang berada di seluruh Indonesia yang belum memperoleh haknya mendapatkan pendidikan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh antara lain kondisi sosial ekonomi orang tua yang kurang menunjang, jarak antara rumah dan sekolah luar biasa cukup jauh, dan sekolah reguler tidak mau menerima anak-anak berkebutuhan khusus belajar bersama-sama anak-anak normal. Untuk itu perlu diupayakan model layanan pendidikan yang memungkinkan anak-anak berkebutuhan khusus belajar bersama-sama dengan anak normal di sekolah umum.

Pendidikan Luar Biasa adalah merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental sosial dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Namun kenyataannya anak berkebutuhan khusus yang mendapatkan layanan pendidikan jumlahnya masih sangat sedikit. Berdasarkan data statistik yang dikeluarkan Biro Pusat Statistik, saat ini ada sekitar 1.500.000 anak berkebutuhan khusus atau mencapai 0,7 persen dari total jumlah penduduk Indonesia. Itu artinya, dalam 1.000 penduduk terdapat 7 anak berkebutuhan khusus. Data tersebut menunjukkan dari 1,5 juta anak itu terdapat 317.016 anak berkebutuhan khusus yang dalam usia sekolah, sedangkan yang sudah memperoleh layanan pendidikan kurang lebih 60.000 anak. Kesenjangan ini di antaranya disebabkan oleh

masih adanya hambatan dalam pola pikir masyarakat yang masih cenderung dikotomis dalam memandang anak berkebutuhan khusus (<http://diskominfo.kaltimprov.go.id>).

Anak berkebutuhan khusus dianggap berbeda dengan anak normal. Mereka dianggap sosok yang tidak berdaya, sehingga perlu dibantu dan dikasihani. Pandangan ini tidak sepenuhnya benar sangat merugikan anak-anak berkebutuhan khusus secara realistis, dengan melihat apa yang dapat dikerjakan oleh masing-masing anak. Oleh karena itu dalam memandang anak berkebutuhan khusus harus dilihat dari segi kemampuan sekaligus ketidakmampuannya.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut telah disediakan berbagai bentuk layanan pendidikan (sekolah) bagi mereka. Pada dasarnya sekolah untuk anak-anak berkebutuhan khusus sama dengan sekolah anak-anak pada umumnya. Namun karena kondisi dan karakteristik keterbatasan anak yang disandang anak berkebutuhan khusus, maka sekolah bagi mereka dirancang secara khusus sesuai dengan jenis dan karakteristik keterbatasannya. Sekolah untuk anak-anak berkebutuhan khusus ada beberapa macam, ada Sekolah Luar Biasa (SLB), ada Sekolah Dasar Luar Biasa, ada Sekolah Terpadu atau *Mainstreaming* dan Sekolah Inklusi. SLB adalah sekolah yang dirancang khusus untuk anak-anak berkebutuhan khusus dari satu jenis keterbatasan. Di Indonesia kita kenal ada SLB bagian A khusus untuk anak Tunanetra, SLB bagian B khusus anak Tunarungu, SLB C khusus anak Tunagrahita dan sebagainya. Satu unit SLB biasanya terdapat berbagai jenjang pendidikan, mulai dari SD, SMP hingga lanjutan. SDLB berbeda dengan SLB, SDLB adalah bentuk sekolah (Layanan Pendidikan) bagi anak berkebutuhan khusus hanya untuk jejang pendidikan SD. Selain itu siswa SDLB tidak hanya terdiri dari satu jenis dari satu jenis keterbatasan saja, tetapi bisa dari berbagai jenis keterbatasan, misalkan dalam satu unit SDLB dapat menerima siswa

Tunanetra, Tunarungu, Tunadaksa, Tunagrahita bahkan siswa Autis.

Bersamaan dengan upaya meningkatkan jumlah anak-anak berkebutuhan khusus mengikuti pendidikan, aspek kualitas layanan pendidikan harus selalu ditingkatkan sebagai bentuk perwujudan tanggungjawab kita terhadap pendidikan di Indonesia. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah input siswa, kurikulum, tenaga kependidikan, sarana-prasarana, dana, manajemen, lingkungan, dan kegiatan belajar-mengajar.

Dari berbagai faktor tersebut, peranan tenaga kependidikan, khususnya guru, merupakan salah satu faktor yang paling menentukan. Hal ini disebabkan karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak dalam kegiatan pendidikan sehari-hari di sekolah. Bahkan, seringkali anak menjadikan guru sebagai tokoh identitas, sehingga guru dapat membimbing dan mengarahkan anak dalam kegiatan belajar-mengajar, yang pada akhirnya sangat menentukan keberhasilan anak didik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Guru Pendidikan Luar Biasa (PLB) biasa melayani anak berkebutuhan khusus agar potensi yang dimiliki berkembang optimal. Namun dalam pelaksanaan tugasnya tersebut beban yang harus dihadapi guru pendidikan luar biasa jauh lebih berat dibandingkan guru pendidikan biasa yang mayoritas anak didiknya adalah anak-anak yang normal. Beban kerja yang berat tersebut dan keseharian yang monoton serta ketidakmampuan mendayagunakan perilaku koping membuat guru banyak dihindangi *burnout* dalam bekerja. *Burnout* merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Maslach, 1993). Menurut (Maslach 1993), ada tiga dimensi dalam *burnout* yaitu kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalisation*) dan perasaan diri tidak

berkemampuan (*personal accomplishment*) yang dialami guru. Pines & Aronson (1988) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, mental, dan emosional.

Burnout dialami oleh seorang guru yang bekerja di sektor pendidikan karena guru menghadapi tuntutan dari siswa yang memiliki hambatan dalam belajar, tingkat keberhasilan dari pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang memadai terhadap kinerja mereka. Situasi menghadapi hambatan dan kesulitan siswa luar biasa menggambarkan keadaan yang menuntut secara emosional (*emotionally demanding*). Pada akhirnya dalam jangka panjang individu akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik, emosional, dan mental. *Burnout* yang dialami para guru PLB semakin diperparah oleh kebiasaan menikmati kemonotonan kerja dan hanya sibuk berkomentar tentang “harusnya” tapi kurang tertantang untuk melakukan tindakan (*coping*). Faktor lain adalah ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan *reward* yang tidak sebanding dengan beban kerja dan faktor-faktor di lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif bagi pelaksanaan tugas mereka.

Dalam konteks Indonesia, meskipun kedudukan guru amat penting dan secara tegas dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional namun perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis guru khususnya Pendidikan Luar Biasa kurang memperoleh perhatian serius dari pemerintah. Hal ini sangat kontradiksi pada satu sisi guru PLB dituntut untuk menunjukkan kinerja maksimal, namun pada sisi lain kepuasan kerja dan kesejahteraan mental mereka kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu dirasakan perlu untuk mengetahui tingkat *burnout* di kalangan guru SLB ditinjau dari aspek perilaku koping dan kepuasan kerja mereka supaya langkah-langkah persiapan dapat diambil untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang bisa terjadi.

Berhubungan dengan penjelasan di atas, peneliti berasumsi bahwa perilaku koping dan

kepuasan kerja merupakan dua variabel yang berpengaruh terhadap *burnout* guru PLB. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Weber & Toffler (1989) yang telah menguji hubungan variabel kepuasan kerja dan perilaku koping dikalangan guru pendidikan luar biasa dengan tingkat *burnout* yang dialami para guru. Hasil penelitian Weber dan Toffler tersebut menyatakan bahwa perilaku koping berkorelasi secara signifikan dengan *burnout*, begitu pula kepuasan kerja berkorelasi negatif yang signifikan dengan *burnout* para guru PLB.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa perilaku koping dan kepuasan kerja berhubungan dengan *burnout*. Hal ini bermakna jika perilaku koping dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang dihadapinya buruk maka *burnout* yang dialami akan tinggi. Begitu pula jika kepuasan kerja rendah maka *burnout* yang dialami akan tinggi. Namun demikian diperlukan penjelasan empirik melalui penelitian apakah perilaku koping dan kepuasan kerja guru PLB berhubungan dengan *burnout*.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara perilaku koping dan kepuasan kerja dengan *burnout*. Penelitian ini bermanfaat untuk menyiapkan beberapa alternatif dan panduan kepada pihak-pihak terkait, khususnya di kalangan administrator dan manajemen sekolah, Kantor Dinas Pendidikan Kota, Dinas Pendidikan Propinsi dan Departemen Pendidikan Nasional umumnya untuk mengatur perilaku koping sehingga dapat mengatasi masalah ‘*burnout*’ di kalangan guru, khususnya guru-guru SLB.

Fenomena ‘*burnout*’ adalah keadaan yang kronik yang dialami oleh seseorang dan tidak bisa diselesaikan dengan cara yang mudah dan sederhana (Smith, 1993). Justru itu, hasil penelitian ini dapat digunakan pihak terkait untuk peningkatan kualitas lingkungan kerja di sekolah agar kesejahteraan mental guru-guru dapat terpelihara. Selain itu, penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi

perguruan tinggi yang memainkan peranan penting dalam menghasilkan calon guru PLB yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan kompetensi pedagogik, melainkan membekali para calon guru PLB kemampuan diri (*self care*) agar mereka memiliki kemampuan koping dan terhindar dari *burnout*.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi memudahkan berbagai instansi terkait dalam menyusun berbagai program untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan meningkatkan kapasitas guru PLB dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan mereka.

METODE

Populasi Dan Sampel

Berdasarkan data hasil penelitian guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kota Bandung berjumlah 458 orang guru yang terdiri dari 347 Pegawai Negeri Sipil dan 111 orang guru honorer ataupun swasta. Sampel akan dipilih menggunakan *teknik persampelan random sederhana (simple random sampling)* sebanyak 50% dari masing-masing kelompok. Berdasarkan hal tersebut terpilih sebanyak 229 orang guru yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari tiga alat ukur yang masing-masing digunakan untuk mengukur variabel *burnout*, kepuasan kerja, dan perilaku koping.

Burnout

Alat ukur *burnout* dari *Maslach Burnout Inventory* yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Fahrudin (2002a) digunakan dalam penelitian ini. *Maslach Burnout Inventory (MBI)* atau *Inventori Burnout Maslach* merupakan satu ukuran diagnostik yang mengukur tiga aspek *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan perasaan tidak mampu. Alat ini pada awalnya dibuat oleh Maslach & Jackson (1988) yang memang dikhususkan untuk guru dan pekerja pelayanan kemanusiaan.

Alat ukur *burnout* terdiri dari 22 item (Lihat tabel 1). Responden penelitian dikehendaki mengidentifikasi apakah item itu merupakan apa yang dirasakannya, kemudian responden diminta memberi respons atas skala peringkat empat poin, yaitu dari sangat sering (4) ke “tidak pernah” (0). Ukuran bagi kejenuhan kerja adalah jumlah skor dari semua item dalam inventori *burnout* dengan kriteria: 22-43 = rendah, 44-65 = sedang, dan 66-88 = tinggi.

Tabel 1. Alat ukur *burnout* dan sebaran item mengikut sub skala

No	Skala/Sub Skala	Item	Jumlah
1	Depersonalisasi	5, 10,11,15,22	5
2	Kelelahan emosional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9
3	Perasaan tidak mampu	4,7,9,12,17,18,19,21	8
Total item			22

Kepuasan Kerja

Alat ukur kepuasan kerja diadaptasi dan dimodifikasi oleh Fahrudin (2002b) dari sub skala kepuasan kerja (*Job Satisfaction Scale*) yang terdapat dalam *Occupational Stress Indicator* (Cooper, Sloan & Williams, 1988). Indikator ini pada mulanya khusus untuk kumpulan pekerja kerah putih dan profesional

dalam industri. Pada tahun 1990-an, alat ini telah diuji kesahihannya ke atas sekumpulan sampel besar di *United Kingdom* yang meliputi berbagai profesi dan berbagai peringkat pekerjaan seperti dokter, dokter gigi, perawat, polisi, guru, pegawai sosial hingga sopir bis (Kahn & Cooper, 1990; Kirkcaldy, Trimpop & Cooper, 1997). Alat ukur ini telah pula

digunakan dalam penelitian khususnya dalam konteks Indonesia oleh Husmiati (2003).

Item-item dalam sub skala kepuasan kerja ini terdiri dari 22 item (Lihat tabel 2). Dalam bagian ini, responden dikehendaki memberi respon pada skala peringkat empat poin dari “sangat setuju” (4) hingga “sangat tidak setuju” (1). Kepuasan kerja secara keseluruhan adalah jumlah skor bagi keseluruhan item dalam sub skala kepuasan kerja yaitu ; (1)

kepuasan terhadap pencapaian, nilai dan perkembangan, (2) kepuasan terhadap pekerjaan yang dipegang, (3) kepuasan terhadap corak dan struktur organisasi, (4) kepuasan terhadap proses-proses pengurusan, (5) kepuasan terhadap hubungan interpersonal. Ukuran bagi kepuasan kerja adalah jumlah skor dari semua item dalam skala kepuasan kerja dengan kriteria 22-43 = rendah, 44-65 = sedang, dan 66-88 = tinggi.

Tabel 2. Alat ukur kepuasan kerja dan sebaran item

No	Skala/Sub Skala	Item	Jumlah
1	Kepuasan terhadap pencapaian, nilai dan perkembangan	3,6,12,14,16,19	6
2	Kepuasan terhadap pekerjaan	4,7,11,21	4
3	Kepuasan terhadap corak dan struktur organisasi	1,10,13,20,22	5
4	Kepuasan terhadap proses-proses pengurusan	5,9,15,17	4
5	Kepuasan terhadap relasi/hubungan	2,8,18	3
Total item			22

Tabel 3. Alat ukur perilaku koping dan sebaran item

No	Skala/Sub Skala	Item	Jumlah
1	Dukungan sosial	6,12,18,28	4
2	Strategi tugas	5,15,20,21,23,24,27	7
3	Berpikir logis	8,10,22	3
4	Hubungan kerja dan keluarga	7,11,13,17	4
5	Manajemen waktu	1,3,9,25	4
6	Partisipasi	2,4,14,16,19,26	6
Total item			28

Perilaku Koping

Perilaku koping yang digunakan oleh individu diukur dengan menggunakan sub skala perilaku koping (*Coping Strategies Scale*) yang diadaptasi dan dimodifikasi oleh Fahrudin (2002b) dari sub skala kepuasan kerja (*Job Satisfaction Scale*) dalam *Occupational Stress Indicator* yang disusun

oleh Cooper, Sloan & Williams (1988). Sub skala ini juga pernah digunakan dalam penelitian khususnya dalam konteks Indonesia (Husmiati, 2003). Bagian ini mengukur tingkat keseringan responden menggunakan perilaku koping tersebut. Skala ini mengandung 28 item dan mengukur enam sub skala/jenis perilaku koping yaitu; (1) dukungan sosial, strategi tugas, (3) berpikir logis, (4) hubungan

kerja dan rumah, (5) manajemen waktu, (6) partisipasi/keterlibatan (tabel 3). Pada bagian ini, responden dikehendaki untuk memberi respon berdasarkan skala peringkat empat poin dari “sangat sering” (4) hingga “tidak pernah” (1). Ukuran bagi keseluruhan perilaku koping adalah jumlah skor dari semua item dalam skala perilaku koping dengan criteria 28-54 = rendah, 55-82 = sedang, dan 83-112 = tinggi.

Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas (*validity*) menggunakan validitas muka (*face validity*) atau menurut sebagian ahli seperti Bailey (1992), menyebut uji

validitas muka juga sebagai “*construct validity*” Uji validitas muka dilakukan dengan cara meminta penilaian dan pendapat dari pakar dalam bidang kejenuhan kerja guru dan pekerja pelayanan manusia atau pakar yang memahami aspek ujian dan pengukuran dan penyiapan instrumen penelitian yang telah dimodifikasi tersebut. Instrumen hasil modifikasi inilah yang digunakan dalam uji coba (*pilot study*) untuk mengetahui sejauhmana reliabilitas alat ukur tersebut. Data hasil ujicoba alat ukur kemudian dianalisis untuk mengetahui tingkat validitas instrumen. Berdasarkan hasil analisis diperoleh korelasi antar item signifikan sehingga alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4. Nilai Cronbach Alpha bagi skala *Burnout*, perilaku koping dan kepuasan kerja

No	Skala	Nilai alpha ujicoba alat ukur (N=32)
1	<i>Burnout</i>	.752
2	Perilaku Koping	.913
3	Kepuasan Kerja	.901

Reliabilitas

Data hasil uji coba kemudian dianalisis menggunakan program komputer *SPSS 16.0* dengan kaidah analisis yang digunakan yaitu *Cronbach Alpha*. Jika tingkat reliabilitas mencapai nilai *alpha* yang tinggi (berkisar 0.70 – 1.00) maka instrumen tersebut layak (*reliable*) digunakan dalam penelitian. Sebaliknya jika nilai *alpha* rendah (dibawah 0.70) maka akan dilakukan modifikasi seperlunya dan dilakukan kembali uji coba sampai tingkat reliabilitas tersebut mencapai nilai *alpha* yang tinggi (Rubin & Babbie, 1995). Tingkat reliabilitas ketiga alat ukur dapat dilihat dalam tabel 4.

Berdasarkan tabel 4, ketiga alat ukur yang digunakan dalam uji coba terhadap 32 orang guru Pendidikan Luar Biasa menunjukkan

nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh sangat tinggi. Oleh sebab itu ketiga alat ukur ini mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

Data penelitian ini ada yang bersifat interval. Analisis uji statistik deskriptif yang akan digunakan yaitu distribusi frekuensi, rerata dan deviasi standar. Untuk pengujian hipotesis digunakan statistik inferensial yaitu uji korelasi *Product Moment Pearson*, dan Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda. Tingkat signifikansi penelitian yang digunakan adalah 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian statistik menunjukkan hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang antara perilaku koping terhadap *burnout* diterima. Uji Regresi diperoleh *R square* adalah 0,480. *R square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 48%. Maknanya sumbangan 48% variabel *burnout* ini dijelaskan oleh variabel perilaku koping dan sisanya 62% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Hasil pengujian dua sisi (2-tailed) dari *output* (diukur dari probabilitas atau Sig. F *Change*) menghasilkan angka sebesar 0,00. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau ($0,05 > 0,00$), maka hipotesis diterima. Dengan kata lain bahwa perilaku koping berpengaruh dan berhubungan secara signifikan dengan *burnout* yang dialami guru PLB.

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan hipotesis yang menyatakan hubungan antara kepuasan kerja dengan *burnout* diterima. Hasil analisis diperoleh *R square* adalah 0,364.

Maknanya sumbangan 36,4% variabel *burnout* ini dijelaskan oleh kepuasan kerja, dan sisanya 63,6% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Hasil pengujian dua sisi (2-tailed) dari *output* (diukur dari probabilitas atau Sig. F *Change*) menghasilkan angka sebesar 0,00. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau ($0,05 > 0,00$), maka hipotesis diterima. Dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh dan berhubungan secara signifikan dengan *burnout* para guru SLB di Kota Bandung.

Untuk menguji hipotesis ketiga digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis diperoleh *R square* adalah 0,741. Hal ini menunjukkan pengaruh dan hubungan yang sangat kuat antara perilaku koping dan kepuasan kerja dengan *burnout*. Maknanya sumbangan 74,1% variabel *burnout* dijelaskan oleh variabel perilaku koping dan kepuasan kerja, dan sisanya 25,9% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Berdasarkan hasil pengujian

dua sisi (2-tailed) dari *output* (diukur dari probabilitas atau Sig. F *Change*) menghasilkan angka sebesar 0,00. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau ($0,05 > 0,00$), maka

hipotesis diterima. Dengan kata lain perilaku koping dan kepuasan kerja secara bersama-sama secara signifikan dapat memprediksi *burnout* para guru SLB di Kota Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku koping dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat memprediksi secara signifikan *burnout* yang dialami guru SLB di Kota Bandung.
2. Perilaku koping berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *burnout*. Artinya semakin buruk atau tidak efektif perilaku koping yang digunakan oleh guru SLB maka semakin tinggi *burnout* yang dialami guru SLB.
3. Kepuasan kerja berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *burnout*. Maknanya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *burnout* yang dialami guru SLB.

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana dinyatakan di atas, dapat diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada guru SLB untuk mengembangkan perilaku koping yang positif dan efektif saat berhadapan dengan tuntutan lingkungan pekerjaan yang memberikan tekanan agar dapat terhindar dari simptom *burnout*.
2. Disarankan kepada pimpinan sekolah khususnya kepada pihak Sub Dinas Pendidikan Luar Biasa agar dapat memperbaiki, menata dan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dikalangan guru SLB. Ketidakpuasan dapat mempengaruhi moti-

vasi kerja, prestasi kerja dan selanjutnya dapat menyebabkan *burnout*.

3. Disarankan kepada peneliti yang akan melanjutkan penelitian dengan tema yang sama untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain terutama faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti tipe kepribadian, *locus of control*, faktor demografi dan faktor yang berasal dari organisasi kerja seperti beban kerja, iklim organisasi, kesukaran mengendalikan murid, penghargaan diri profesional guru, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, K. (1992). *Methods of social research*. New York: McGraw Hill.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J., & William, S. (1988). *Occupational Stress Indicator management guide*. Oxford: NFER-Nelson Publishing Company Limited.
- Fahrudin, A. (2002a). *Inventori kejenuhan kerja Maslach (terjemahan, validiti, reliabiliti dan norma Maslach Burnout Inventory di Indonesia)*. Projek "Top Down" Pengkomputeran Alat-alat Ujian Psikologi. Kota Kinabalu: Unit Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial, Universiti Malaysia Sabah.
- Fahrudin, A. (2002b). *Indikator stress pekerjaan (terjemahan, validiti, reliabiliti dan norma Occupational Stress Indicator di Indonesia)*. Bandung: Lembaga Penelitian STKS Bandung.
- Fejgin, N., Ephraty, N., K.Ben-sira, D. (1995). Work environment and burnout of physical education teachers. *Journal of Teaching Physical Education*, 15, 64-78.
- Girdano, A.A, Everly, G.S, & Dusek, D.E, (1993). *Controlling stress & tension - A holistic approach*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Husmiati. (2003). *Stres kerja dan kelesuan kerja di kalangan pekerja khidmat manusia: satu kajian kes ke atas pekerja sosial dan pekerja koreksional*. Thesis M.Soc.Sc tidak dipublikasikan. Penang:Universiti Sains Malaysia.
- Kahn, H., & Cooper, C. L. (1990). Mental health, job satisfaction, alcohol intake and occupational stress among dealers in financial markets. *Stress Medicine*, 6 pp, 285-298.
- Kirkcaldy, B., Trimpop, R., & Cooper, C.L. (1997). Working hours, job stress, work satisfaction and accident rates among medical practitioners and allied personnel. *International Journal of Stress*.
- Lokakarya Penanganan Anak Berkebutuhan Khusus. Diunduh pada tanggal 15 Mei 2011 dari <http://diskominfo.kaltimprov.go.id>.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press, Inc.
- Maslach, C., & Jackson S.E. (1988). *Maslach Burnout Inventory manual (2nd Ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psycholcogist Press.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis. Pp 19 – 32.
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

Pastore, D.C., & Judd, M.R. (May-June,1992). *Burnout in coaches of women's team sports. JOPERD.* 74 - 79.

Rubbin, A., & Babbie, E. (1995). *Research method in social work.* California: Brooks Cole Publishing Company.

Smith, J.C. (1993). *Understanding stress and coping.* New York: MacMillan Publishing Company.

Weber, D.J. & Toffler, J.D. (1989). Burnout among teacher of students with moderate, severe, or profound mental retardation. *Teacher Education and Special Education, 12,* 117-125.