



Pelatihan Efikasi diri untuk Menurunkan *Burnout* pada Guru SMA X di Kabupaten Padang Pariaman

Ichram Suminda¹, Kamsih Astuti²

^{1,2}Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

E-mail: ichramsuminda@gmail.com, kamsih@mercubuana-yogya.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-10-11 Revised: 2024-11-27 Published: 2024-12-01 Keywords: <i>Burnout;</i> <i>Self-Efficacy Training;</i> <i>High School Teachers.</i>	Teachers, as primary facilitators of learning in schools, are highly susceptible to burnout when facing frequent changes in the educational system, underscoring the importance of strong self-efficacy in managing challenges within the teaching and learning process. This study aims to investigate the effect of self-efficacy training on reducing burnout among teachers. The research subjects consisted of 20 teachers at SMA X in Padang Pariaman Regency who exhibited moderate to high levels of burnout and low to moderate levels of self-efficacy. The study employed a quasi-experimental design, specifically an alternative pretest-posttest and follow-up control group design. The measurement tools used in this study included a burnout scale and a self-efficacy scale. Results indicate that teachers' burnout levels were significantly lower after receiving self-efficacy training compared to their levels prior to the intervention, suggesting a notable difference in burnout before and after the training. Additional findings revealed that burnout levels were lower in the group that received self-efficacy training than in the group without training, supporting the conclusion that a difference exists between the burnout levels of teachers who participated in self-efficacy training and those who did not. This training could serve as a recommended routine activity for schools to help mitigate burnout among high school teachers.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-10-11 Direvisi: 2024-11-27 Dipublikasi: 2024-12-01 Kata kunci: <i>Burnout;</i> <i>Pelatihan Efikasi Diri;</i> <i>Guru SMA.</i>	Guru sebagai fasilitator utama pembelajaran di sekolah rentan mendapati kondisi <i>burnout</i> dalam menghadapi setiap keterbaruan dalam sistem pendidikan sehingga penting bagi para guru memiliki efikasi diri yang baik dalam menghadapi persoalan dalam kegiatan belajar mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan efikasi diri untuk menurunkan <i>burnout</i> pada guru. Subjek penelitian ini adalah 20 orang guru pada SMA X di Kabupaten Padang Pariaman yang memiliki tingkat <i>burnout</i> pada kategori sedang sampai tinggi dan tingkat efikasi diri pada kategori sedang sampai rendah. Desain penelitian ini adalah <i>quasi experimental design</i> dengan <i>alternative pretest-posttest and follow-up control grup design</i> , sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala <i>burnout</i> dan skala efikasi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat <i>burnout</i> guru setelah diberikan pelatihan efikasi diri lebih rendah dibandingkan sebelum diberikan pelatihan efikasi diri sehingga disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat <i>burnout</i> pada guru sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri. Hasil lain pada penelitian ini juga menunjukan tingkat <i>burnout</i> lebih rendah pada kelompok yang diberikan pelatihan efikasi diri dibandingkan kelompok yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri sehingga disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat <i>burnout</i> antara kelompok guru yang diberikan pelatihan efikasi diri dengan kelompok guru yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri. Pelatihan dalam penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi kegiatan rutin bagi sekolah guna mereduksi <i>burnout</i> guru-guru yang mengajar di SMA.

I. PENDAHULUAN

Secara umum persoalan pendidikan di Indonesia saat ini dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga terjadi banyak permasalahan seperti kelemahan dalam sektor manajemen pendidikan, terjadi kesenjangan sarana dan prasarana pendidikan di daerah desa dan kota, dukungan pemerintah yang dinilai belum cukup optimal, adanya pola pikir kuno dalam

masyarakat, serta rendahnya kualitas sumber daya pengajar (Fitri, 2021).

Nur dan Fatonah (2023) juga menerangkan bahwa salah satu permasalahan pada ranah pendidikan di Indonesia terdapat pada guru atau tenaga pengajar, dimana salah satu permasalahannya adalah banyaknya tugas yang diserahkan ke pengajar dan membuat pengajar lelah mental hingga membuatnya berhenti dari pekerjaan sebagai pengajar.

Hasil penelitian Effendi dkk., (2023) didapati total 31 guru yang alih profesi dikarenakan beban tugas dalam menghadapi perilaku siswa yang berubah dirasa sudah sangat berat, penelitian yang sama juga dilakukan oleh Pohan (2024) dengan temuan sebanyak 34 orang guru pada tingkat SMA yang alih profesi karena merasa beban tugas dalam menjalankan kurikulum merdeka sangat berat. Diketahui juga berdasarkan penelitian Metralisa dan Suprpto (2022) terdapat 14 guru SMA yang alih profesi dikarenakan adanya konflik dengan orang tua siswa dalam penerapan metode ajar baru pasca Covi-19.

Pada saat ini juga diketahui bahwa para guru juga dihadapkan dengan kendala dan tuntutan baru dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik seperti waktu belajar yang tidak menentu, tuntutan untuk menggunakan teknologi terbaru, metode baru dalam menilai kinerja dan hasil belajar siswa, serta menjalin koordinasi yang baik dengan orang tua siswa (Nadyastuti dkk., 2021). Kendala lain yang dirasakan para guru selain karena fasilitas sekolah belum memadai para guru juga kurang yakin dengan kemampuan diri dalam mengajar, pengembangan pekerjaan yang tidak tampak, tingginya tuntutan orang tua terhadap sistem pendidikan, serta beban kerja tersebut tidak dibarengi dengan reward yang cukup (Rahmi & Nio, 2021).

Berdasarkan survey yang dilakukan Palupi dan Pandjaitan (2022) juga diketahui bahwa dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang diembankan kepada guru dari pemerintah membuat 70,1% guru yang mengajar pada sekolah menengah atas (SMA) memiliki permasalahan dalam proses pembelajaran dan menunjukan ciri-ciri *burnout*. Maslach dan Leiter (2022) menerangkan bahwa *burnout* adalah gambaran kondisi psikologis dengan individu mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan stress berkepanjangan di tempat kerja, Leiter dan Maslach (2005) juga menjelaskan bahwa ada beberapa dimensi *burnout*, diantaranya *exhaustion* yang berarti individu merasa kehabisan energi dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, *cynicism* yang berarti individu mulai mengungkapkan sikap tidak peduli atau sikap negatif kepada rekan kerja ataupun konsumen, dan *ineffectiveness* yang berarti individu mulai merasakan kurang kompeten dalam pekerjaannya dan mengalami penurunan capaian kerja.

Berdasarkan indikasi yang dimunculkan para guru, maka penting dilakukan usaha atau intervensi guna mereduksi *burnout* yang dirasakan guru. Pasalnya pada sebuah proses pendidikan, guru yang memiliki kondisi mental prima penting adanya, sebab kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa bergantung pada tinggi rendahnya *burnout* para guru (Palupi & Pandjaitan, 2022). Selain hal tersebut menurut Leiter & Maslach (2005) *burnout* yang dialami pekerja menyebabkan tekanan tidak berujung, kelelahan, dan *overwhelmed* atau kondisi dimana individu selalu merasa tuntutan yang ditanggungijawabkan kepadanya selalu melebihi kapasitas mereka untuk mengatasinya. Selain itu pola tidur pekerja akan bermasalah serta akan muncul perilaku penarikan diri dari lingkungan yang mengakibatkan penurunan hasil kerja, berkurangnya minat kerja, dan tidak produktif lagi.

Berdasarkan riset yang dilakukan Asih dkk., (2018) *burnout* karyawan yang tidak ditanggulangi baik melalui program organisasi ataupun inisiatif masing-masing karyawan mampu memberikan tekanan tidak berujung, perasaan lelah, putus asa, kehabisan minat dan motivasi yang nantinya akan kehilangan percaya diri sehingga melakukan akan penarikan diri secara psikologis. Terlepas dari dampak yang terjadi pada diri pribadi kondisi yang dimunculkan guru akan mengganggu pelayanan profesional yang diberikan guru dan menurunnya kualitas pendidikan yang diterima para siswa yang dalam jangka panjang, ini mengakibatkan penurunan kepercayaan orang tua dan masyarakat terhadap kualitas sekolah yang berujung dengan ditutupnya kegiatan pendidikan pada sekolah tersebut (Lunanta dkk., 2022). Hal ini juga diperjelas dengan guru sebagai fasilitator pembelajaran dengan kondisi *burnout* juga akan memperburuk sistem pembelajaran siswa dimana relasi antara guru dan siswa yang menentukan pencapaian akademik siswa yang terukur sesuai standar tidak berjalan dengan baik dan akan menurunkan akreditasi sekolah sehingga berdampak kepada indeks capaian pendidikan nasional (Palupi & Pandjaitan, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Effendi dkk., (2023) diketahui *burnout* yang dialami para guru menjadi penyebab utama guru keluar dari profesi ini dan hal ini akan mengganggu kontinuitas pengajar serta menyebabkan sekolah kesulitan menemukan tenaga pendidik baru, bahkan siswa harus terdampak dikarenakan harus menyesuaikan diri dengan guru baru secara berkala.

Dikarenakan pentingnya dilakukan usaha guna mereduksi *burnout* yang dialami para guru maka penting mengidentifikasi penyebab *burnout*. Menurut Maslach dan Leiter (2022) *burnout* muncul diakibatkan karena tuntutan kerja berlebih, tidak adanya kontrol dalam bekerja, tidak dihargai, *treated fairly*, dan perpecahan dalam kelompok. Selain itu Alam (2022) juga menjelaskan bahwa *burnout* juga dapat dikarenakan komponen eksternal yang terdiri dari bentuk pekerjaan, cara bekerja, bentuk atau jenis dari tempat kerja dan komponen internal seperti jens kelamin dan asal individu, kepribadian, serta makna pekerjaan bagi individu.

Berdasarkan penjelasan Kristiyani (2016) aspek kepribadian yang berhubungan dengan *burnout* yaitu kemampuan seseorang dalam melihat pekerjaan sulit setara dengan *challenge* yang harus diselesaikan untuk mendapatkan sesuatu atau dikenal sebagai efikasi diri. Bandura (1999) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan individu terkait kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Bandura (1997) juga menjelaskan bahwa efikasi diri setiap manusia tidaklah sama dan perbedaan demikian mampu ditinjau dengan tiga komponen yaitu *magnitude* berarti tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan oleh individu, *strength* merujuk pada kekuatan atau keteguhan keyakinan individu terhadap kemampuannya, dan *generality* berarti cakupan atau luasnya keyakinan individu dalam berbagai situasi atau tugas yang dihadapinya.

Apriningrum dan Utami (2021) juga mendapati keyakinan para guru dalam menghadapi pekerjaannya atau efikasi diri yang dimiliki para guru menjadi faktor yang cukup menentukan tingkat *burnout* yang dialami para guru selama menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Hasil yang sama ditemukan pada penelitian Alverina dan Ambarwati (2019) dimana terdapat hubungan dengan arah yang negatif antara efikasi diri yang dimiliki individu dengan intensitas *burnout* yang dirasakannya. Ghufro dan Risnawita (2012) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah pengetahuan akan diri sendiri dan ikut mempengaruhi individu untuk bertindak serta mampu berkembang melalui pengamatan individu. Bandura (1998) menjelaskan bahwa pertumbuhan dan perkembangan efikasi diri dapat dilakukan secara sadar dengan sumber pengetahuan utamanya yaitu *experience of success*, *experience of other*, *verbal percuation*, dan *physiological conditions*.

Alwisol (2018) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai salah satu bagian dari kepribadian manusia dan berfokus kepada kemampuan performansi terbentuk berdasarkan tahapan serta dimulai dari tahap kognitif, tahap motivasi, tahap afeksi, dan tahap seleksi. Berdasarkan penjelasan Cummings & Worley (2015) dalam meningkatkan kemampuan karyawan dengan menyertakan tahap kognitif, tahap motivasi, tahap afeksi, dan tahap seleksi dapat dilakukan dengan melaksanakan pembelajaran pada kegiatan pelatihan. Pelatihan menurut Wahyuningsih (2019) merupakan langkah terstruktur dalam menambah pengetahuan, keterampilan, dan membentuk sikap kerja pekerja dengan tahap belajar guna dapat bekerja dengan baik. Soejipto (2016) menjelaskan bahwa pelatihan efikasi diri merupakan kegiatan belajar dengan cepat dan mudah guna meningkatkan efikasi diri melalui peningkatan pada sumber efikasi.

Berdasarkan penjelasan Soejipto (2016) pelatihan efikasi diri yang diberikan kepada karyawan mampu membantu karyawan untuk mencapai ketangguhan mental guna menumbuhkan semangat dan daya juang karyawan yang dicirikan dengan konsentrasi prima serta kepercayaan diri tinggi dan diikuti dengan tingginya kesadaran akan peluang dalam mengatasi tekanan serta hambatan dalam pekerjaan. Berdasarkan penelitian Mukadar dan Bagus (2022) kesadaran guru akan peluang dalam menghadapi pekerjaannya sebagai tenaga pendidik memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan emosi yang dirasakan guru, bahkan dengan kreativitas yang dimunculkan guru dengan kesadarannya akan memunculkan motivasi intrinsik dan mereduksi munculnya *burnout* yang akan dirasakan para guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hanafi dkk., (2021) juga diketahui dengan proses belajar efikasi diri mampu mengganti gambaran ketidakyakian diri menjadi positif serta dapat bertindak dengan baik untuk menghadapi kendala, sehingga perasaan lelah fisik maupun emosi dan perilaku menghindari pekerjaan maupun orang lain atau dikenal sebagai indikasi-indikasi *burnout* dapat menurun.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan efikasi diri untuk menurunkan *burnout* pada guru. Penelitian ini menggunakan *quasi experimental design* dengan *alternative pretest-posttest and follow-up control group design*. Variabel bebas pada penelitian ini

adalah pelatihan efikasi diri yang merupakan kegiatan pemberian informasi yang sederhana dengan waktu singkat guna memunculkan pemahaman terkait kepercayaan diri akan kemampuan dengan memberikan pengalaman. Sumber-sumber efikasi pada diri yang akan dijadikan bagian dari konsep pelatihan adalah sumber-sumber efikasi diri yang dijelaskan oleh Bandura (1998) yaitu *experience of success*, *experience of other*, *verbal percucacion*, dan *physiological conditions*. sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah *burnout* yang merupakan buruknya kondisi psikologi seseorang dikarenakan perasaan letih luar biasa pada tubuh dan psikologis sehingga terjadi penurunan kinerja.

Subjek penelitian ini adalah 20 orang guru pada SMA X di Kabupaten Padang Pariaman yang memiliki tingkat *burnout* pada kategori sedang sampai tinggi dan tingkat efikasi diri pada kategori sedang sampai rendah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *burnout* dan skala efikasi diri. skala *burnout* pada penelitian ini adalah hasil modifikasi yang mengacu pada *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* (MTBI) dengan 22 aitem *favourable* dan *unfavourable* yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (2022) serta dibentuk berdasarkan aspek *burnout* yang terdiri dari *Exhaustion*, *Cynicism*, dan *Ineffectiveness*. Sedangkan skala efikasi diri pada penelitian ini adalah hasil modifikasi yang mengacu pada *The self efficacy scale* (SES) dengan 23 aitem *favourable* dan *unfavourable* yang dikemukakan oleh Sherer dan Maddux (1982) berdasarkan dimensi efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1977) terdiri dari *Magnitude*, *Generality*, dan *Strength*.

Pada penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji *Independent T Test* untuk menganalisis perbedaan skor pada variabel dependen antara dua kelompok berbeda dari satu variabel. Perbedaan tersebut dimaksudkan pada perbedaan tingkat *burnout* antara kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan dan kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan. Berikutnya, Guna melihat perbedaan tingkat *burnout* antara sebelum dan setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri pada guru, peneliti menggunakan uji *Paired Sample T Test*.

Uji validasi dengan menggunakan validitas isi dimana alat ukur yang digunakan oleh *expert judgment* dan sebelum melakukan penyebaran kuesioner. dan uji reliabilitas dengan rumus

alpha cronbach. Hasil uji validitas skala *burnout* menunjukkan bahwa dari 22 aitem seluruhnya memiliki item yang baik karena mempunyai nilai diatas 0,30 dengan hasil berkisar dari 0,340 hingga 0,802. Hasil uji validitas skala efikasi diri menunjukkan bahwa dari 23 aitem, seluruhnya memiliki item yang baik karena mempunyai nilai diatas 0,30 dengan hasil berkisar dari 0,314 hingga 0,632. Sedangkan hasil uji reliabilitas skala *burnout* menghasilkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,906 dan skala efikasi diri sebesar 0,852.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Gambaran Hasil Penelitian Pretest

Kategori	Burnout		Efikasi Diri	
	KE	KK	KE	KK
Tinggi	7	0	0	0
Sedang	3	10	5	10
Rendah	0	0	5	0

Tabel 2. Gambaran Hasil Penelitian Posttest

Kategori	Burnout		Efikasi Diri	
	KE	KK	KE	KK
Tinggi	0	0	0	0
Sedang	10	10	10	9
Rendah	0	0	0	1

Tabel 3. Gambaran Hasil Penelitian Follow-up

Kategori	Burnout		Efikasi Diri	
	KE	KK	KE	KK
Tinggi	0	0	2	1
Sedang	7	10	8	9
Rendah	3	0	0	0

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa secara umum terdapat perbedaan skor hasil *pre-test*, *post-test*, dan *follow-up* pada kelompok eksperimen yang secara umum juga menunjukkan adanya penurunan tingkat *burnout* pada kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan efikasi diri. Sedangkan pada kelompok kontrol diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan pada tingkatan *burnout* para guru yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan efikasi diri. Sedangkan pada variabel efikasi diri diketahui bahwa secara umum terdapat perbedaan skor hasil *pre-test*, *post-test*, dan *follow-up* pada kelompok eksperimen yang secara umum juga menunjukkan adanya peningkatan tingkat efikasi diri pada kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan efikasi diri. Sedangkan pada kelompok kontrol

diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan pada tingkatan efikasi diri para guru yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan efikasi diri.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Pengukuran	Asymp. Sig	T-Test	Kesimpulan
Posttest	0,000	10,462	Ada Perbedaan
Follow-up	0,000	15,336	Ada Perbedaan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan skor *post-test* tingkat *burnout* antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, dimana penurunan tingkat *burnout* lebih banyak pada kelompok eksperimen (mean *gain score* 21,40) dibanding kelompok kontrol (mean *gain score* -1,20). Berikutnya pada nilai *follow up* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol diketahui nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan skor *follow up* tingkat *burnout* antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, dimana penurunan tingkat *burnout* lebih tinggi pada kelompok eksperimen (mean *gain score* 21,40) dibanding kelompok kontrol (mean *gain score* -1,40).

Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, karena terdapat perbedaan skor *burnout* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri dan setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri. Dimana tingkat skor *burnout* lebih rendah pada kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan efikasi diri dibandingkan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Pengukuran	Asymp. Sig	T-Test	Kesimpulan
Pretest – Posttest	0,000	11,102	Ada Perbedaan
Posttest – Follow-up	0,000	21,915	Ada Perbedaan

Berdasarkan tabel di atas, pada skor pretest dan posttest dapat terlihat nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), hal ini dapat diartikan sebagai adanya perbedaan skor tingkat *burnout* yang signifikan pada partisipan sebelum dan setelah diberikan pelatihan efikasi diri dengan mean pretest adalah sebesar 86,90 dan turun

menjadi 65,50 pada posttest yang artinya terdapat penurunan nilai rata-rata skor *burnout* pada partisipan dari sebelum pelaksanaan pelatihan efikasi diri ke setelah pelaksanaan pelatihan efikasi diri.

Berikutnya, pada skor posttest dan follow-up dapat terlihat nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), hal ini dapat diartikan sebagai adanya perbedaan skor tingkat *burnout* yang signifikan pada partisipan setelah diberikan pelatihan efikasi diri dan setelah dilaksanakannya follow-up dengan mean posttest adalah sebesar 65,50 dan turun menjadi 49,10 pada follow-up yang artinya terdapat penurunan nilai rata-rata skor *burnout* pada partisipan dari setelah pelaksanaan pelatihan efikasi diri ke pelaksanaan kegiatan follow-up setelah pelatihan efikasi diri.

Maka, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, karena terdapat perbedaan tingkat skor pada kelompok eksperimen sebelum diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri serta setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri. Dimana tingkat *burnout* pada kelompok eksperimen lebih rendah setelah diberikan pelatihan efikasi diri dibandingkan sebelum diberikan pelatihan efikasi diri.

B. Pembahasan

Pada pengujian hipotesis pertama yang menggunakan uji *independent T test* ditemukan kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima, karena terdapat perbedaan skor *burnout* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri dan setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri. Dimana tingkat skor *burnout* lebih rendah pada kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan efikasi diri dibandingkan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri.

Berikutnya pada pengujian hipotesis kedua menggunakan uji *Paired Sampel T Test* diketahui bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, karena terdapat perbedaan tingkat skor *burnout* pada kelompok eksperimen sebelum diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri serta setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri. Dimana tingkat *burnout* pada kelompok eksperimen lebih rendah setelah diberikan pelatihan efikasi diri dibandingkan sebelum

diberikan pelatihan efikasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri pada guru pada SMA X dapat menurunkan *burnout* pada guru. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya dari Mukadar dan Bagus (2022) yang menemukan bahwa adanya penurunan yang signifikan pada *burnout* yang dirasakan oleh para guru setelah dilaksanakannya pelatihan *teacher self efficacy*.

Apriningrum dan Utami (2021) juga mendapati keyakinan para guru dalam menghadapi pekerjaannya atau efikasi diri yang dimiliki para guru menjadi faktor yang cukup menentukan tingkat *burnout* yang dialami para guru selama menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Hasil yang sama ditemukan pada penelitian Alverina dan Ambarwati (2019) dimana terdapat hubungan negatif antara efikasi diri yang dimiliki individu dengan intensitas *burnout* yang dirasakannya. Dengan adanya penurunan tingkat *burnout* yang dirasakan para guru dalam penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kepercayaan diri para guru dalam mengelola atau mengatasi situasi yang menekan dan biasanya memicu *burnout*, para guru juga diindikasikan mulai mampu mengevaluasi diri dengan realistis dan memahami batasan mereka tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

Temuan ini didukung temuan Hanafi dkk., (2021) dalam penelitiannya yang mendapati bahwa pelatihan efikasi diri mampu merubah pandangan individu akan kemampuannya yang tidak mumpuni dalam melaksanakan suatu pekerjaan menjadi percaya dan merasa bisa mengatur dan bertindak guna menghadapi kendala pada pelaksanaan pekerjaan serta mengurangi kelelahan fisik dan emosi, pendapatan target pribadi yang rendah, dan perilaku tidak menghormati manusia di lingkungan atau indikasi-indikasi *burnout* dapat menurun.

Penelitian yang peneliti lakukan juga menunjukkan bahwa terdapat peningkatan efikasi diri pada guru yang membuatnya sadar akan peluang yang dimilikinya dalam menghadapi pekerjaan sebagai tenaga pendidik sehingga mampu mereduksi *burnout* yang sebelumnya dimilikinya. Temuan tersebut didukung hasil penelitian Mauliana (2021) dimana indikasi *burnout* yang dimunculkan oleh para tenaga pengajar dipengaruhi oleh persepsi tenaga pengajar

terhadap tingkat kesulitan tugas atau perubahan signifikan perilaku siswa dimana jika para guru mampu memandang tugas sulit sebagai tantangan untuk dipecahkan atau memiliki efikasi diri yang baik akan cenderung tidak mengalami *burnout* pada pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan efikasi diri ini dapat digunakan untuk menurunkan tingkat *burnout* pada guru, hal ini dapat dilihat bahwa pada subjek penelitian menunjukkan penurunan tingkat *burnout* setelah diberikan pelatihan efikasi diri.

Adapun proses penurunan tingkat *burnout* yang terjadi adalah melalui peningkatan efikasi diri para guru yang diberikan pelatihan efikasi diri, dan menurut Kristiyani (2016) peningkatan komponen efikasi diri yang didasari dari sumber efikasi diri melalui proses kognitif, motivasional, afektif, dan seleksi mampu mempengaruhi secara langsung dimensi-dimensi *burnout*. Leiter dan Maslach (2005) juga menjeskan bahwa ada beberapa dimensi yang membangun *burnout*, diantaranya *exhaustion* yang berarti individu merasa kehabisan energi dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, *cynicism* yang berarti individu mulai mengungkapkan sikap tidak peduli atau sikap negatif kepada rekan kerja ataupun konsumen, dan *ineffectiveness* yang berarti individu mulai merasakan kurang kompeten dalam pekerjaannya dan mengalami penurunan capaian kerja.

Hanafi dkk., (2021) menjelaskan bahwa *magnitude* yang baik pada efikasi diri individu membuat individu cenderung mampu mengatasi permasalahan kelelahan atau *exhaustion* dan *ineffectiveness* dikarenakan individu memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi tugas serta individu juga memunculkan sikap proaktif yang menekan perilaku *cynicism* dari *burnout*. Mukadar dan Bagus (2022) juga menjelaskan bahwa individu dengan *strenght* yang baik pada efikasi dirinya akan cenderung memiliki strategi koping yang lebih baik terhadap stres sehingga mampu mereduksi kelelahan secara emosional dan juga menutupi perasaan *ineffectiveness*.

Hanafi dkk., (2021) juga menyebutkan bahwa *generality* yang baik pada efikasi diri individu mampu membuat individu memiliki keyakinan akan luasnya cakupan tugas yang mampu dihadapinya sehingga individu memandang tugas sebagai suatu tantangan

dan tidak terbebani akan tugas tersebut baik secara emosional ataupun fisik (*exhaustion*), individu cenderung membaur dengan baik pada lingkungan yang merupakan bagian dari tugasnya (*cynicism*), serta individu cenderung tidak memunculkan perasaan *ineffectiveness*.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pelatihan efikasi diri pada guru di SMA X terbukti secara signifikan menurunkan tingkat *burnout*. Melalui pelatihan ini, guru mengembangkan kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan pekerjaan, sehingga lebih mampu menghadapi tekanan dari tuntutan kerja dan masalah pribadi secara efektif. Pelatihan efikasi diri membantu guru meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang kompleks. Dengan meningkatnya efikasi diri, guru merasa lebih siap dan termotivasi sehingga mengurangi tingkat *burnout* yang dialami guru.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa pelatihan efikasi diri dapat memberikan pengetahuan baru dan memfasilitasi para guru untuk dapat mereduksi *burnout* yang mereka rasakan selama menjadi guru. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menyarankan agar pihak sekolah dapat melanjutkan penyediaan program pelatihan efikasi diri secara berkala sehingga dapat membantu guru meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Disarankan juga pihak sekolah tetap secara optimal memantau kondisi emosional guru dan memberikan kegiatan yang mampu membantu para melepaskan perasaan *burnout*nya dalam bekerja sehingga para guru dapat mempertahankan kinerjanya dengan baik. Beberapa kegiatan yang bisa peneliti sarankan adalah menyediakan dukungan psikologis konseling, membangun komunitas dukungan antar guru, dan memberikan pengakuan serta apresiasi baik secara verbal ataupun material kepada guru.

DAFTAR RUJUKAN

Alam, R. (2022). *Kelelahan kerja (burnout) teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian*. KAMPUS.

Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2019). Hubungan antara self-efficacy dengan burnout pada perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(2), 29–39.

<https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/IPM/article/view/1094>

Alwisol. (2018). *Psikologi kepribadian* (Edisi Revi). UMM Press.

Apriningrum, R. E., & Utami, L. H. (2021). The role of spiritual well-being and self-efficacy on kindergarten teachers burnout. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 18(1), 218–227. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v18i1.11562>

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress kerja*. Semarang University Press.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191–215.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. W.H Freeman and Company. <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>

Bandura, A. (1998). Health promotion from the perspective of social cognitive theory. *Psychology and Health*, 13(4), 623–649. <https://doi.org/10.1080/08870449808407422>

Bandura, A. (1999). *Self-efficacy in changing societies* (second edi). Canbridge University Press.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development & Change* (10e ed.). CENGAGE Learning. https://doi.org/10.1007/978-1-137-36010-6_6

Effendi, M. E., Yuadi, I., & Puspitasari, I. (2023). Prediksi guru kemungkinan tetap bekerja di sekolah Al Uswah Surabaya menggunakan machine learning. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 5(1), 129–137. <https://doi.org/10.37034/jidt.v5i2.361>

- Fitri, S. F. N. (2021). Problema kualitas pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 5(1), 1617–1620. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.26>
- Ghufron, N., & Risnawita, R. (2012). *Teori-teori psikologi*. AR-RUZZ Media.
- Hanafi, M., Widyana, R., & Fatmah, S. N. (2021). Pelatihan efikasi diri untuk menurunkan burnout pada perawat di RSUD X di Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 1–11.
- Kristiyani, T. (2016). *Self regulated learning konsep, implikasi, dan tantangannya bagi siswa di Indonesia*. Sanata Dharma University Press.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work*. John Wiley & Sons, Inc. <http://www.yogajournal.com/health/1916>
- Lunanta, L. P., Kristiani, R., Kiswanto, G. S., & Sondakh, R. R. (2022). Building up teacher's awareness about burnout to support mental health. *MITRA: Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 6(2), 107–118. <https://doi.org/10.25170/mitra.v6i2.3251>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationship with their jobs*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674287297>
- Mauliana, S. (2021). Hubungan antara self-efficacy dengan burnout pada guru komplek Madrasah terpadu Tungkob Aceh Besar yang mengajar secara tatap muka di masa Pandemi Covid-19 [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry]. In *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/IIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Metralisa, N., & Suprpto. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover guru dan karyawan SMA Hang Tua 1 Jakarta. *Teropong: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 24–35. <https://doi.org/10.22441/teropong.v10i1.15398>
- Mukadar, H. R., & Bagus, A. P. (2022). Pelatihan teacher self efficacy “yes, i can!” untuk menurunkan burnout pada guru taman kanak-kanak (TK) di Surabaya. *Jurnal Psikologi dan Konseling*, 22.
- Nadyastuti, S. C., Mularsih, H., & Tiatri, S. (2021). Peran perceived stress dan self-efficacy terhadap teacher burnout guru TK pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 5(2), 475. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12097.2021>
- Nur, H. M., & Fatonah, N. (2023). Paradigma kompetensi guru. *Jurnal PGSD UNIGA*, 2(1), 12–16. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPGSDU/about>
- Palupi, V. C., & Pandjaitan, L. N. (2022). Self efficacy dan burnout pada guru. *Keluwih: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.24123/soshum.v3i1.5225>
- Pohan, M. F. R. (2024). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada guru YPI Al-Fakhri kecamatan Sunggal*. Universitas Medan Area.
- Rahmi, I., & Nio, S. R. (2021). Burnout work in school teacher in Solo City. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 5(3), 4315–4318.
- Sherer, M., & Maddux, J. E. (1982). The self efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 1(51), 663–671.
- Soejipto, H. N. (2016). *Self efficacy training dan peningkatan adversity quotient pada tenaga pemasaran*. K-Media.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(1), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>