



JOB DEMANDS DAN BURNOUT PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI

Dwi Kencana Wulan*

Adelia Citra Apriliani**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

** Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.061.03>

Alamat Korespondensi:

kencana.wulan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job demands on burnout in public special school teachers. There are 126 subjects who were chosen by using the purposive sampling technique. This study uses quantitative method. The data collection technique in this study uses instruments which has been adapted based on from Maslach Burnout Inventory (MBI) and Job Demands-Resources Questionnaire. The hypothesis was tested using the linier regression analysis one predictor. The result shows the score of F count 27,704 > F table 3,94 with significant value 0,000 ($p > 0,05$). It means, there is significant effect of job demands on burnout in public special school teachers. The effect of job demands on burnout is 18,3 %.

Keywords

job demands, burnout, teacher

1. Pendahuluan

Pentingnya pendidikan di Indonesia, telah diatur dalam UU 1945 pasal 31 ayat 1 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Sesuai dengan undang-undang yang berlaku, semua warga negara Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan, baik itu anak-anak reguler maupun anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus.

Pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus sangat penting untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Pengembangan potensi tersebut, tentunya berkaitan dengan pendidikan formal yang harus ditempuh melalui Sekolah Luar Biasa (SLB). Terdapat beberapa jenis SLB di Indonesia yang diperuntukan untuk anak yang memiliki kebutuhan khusus tertentu, sehingga cara pengajaran di SLB berbeda sesuai dengan jenis SLB dan kebutuhan anak. Wardhani (2012)

menyatakan bahwa 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. Berbeda dengan bagian-bagian SLB yang sudah disebutkan sebelumnya, mayoritas SLB Negeri khususnya di DKI Jakarta tidak hanya fokus pada satu kelainan saja. Pada SDLB (Sekolah Dasar Luar Biasa), SMPLB (Sekolah Menengah Luar Biasa), dan selanjutnya terdiri dari siswa yang memiliki beberapa keterbatasan, bukan hanya satu keterbatasan saja misalnya dalam satu SDLB terdapat siswa Tunanetra, Tunarungu, Tunadaksa, Tunagrahita, dan bahkan Autis (Wardhani, 2012).

Seperti sekolah reguler, SLB terbagi dalam dua kategori, yaitu negeri dan swasta. Menurut Haryanto (2011) dalam Safitri dan Nursalim (2013) perbedaan yang jelas antara sekolah negeri dan swasta adalah status pengelola dan tenaga pendidik. Sekolah negeri dikelola oleh pemerintah dan guru di sekolah negeri sebagian besar adalah

PNS, sedangkan sekolah swasta dikelola oleh yayasan dan guru di sekolah swasta merupakan pegawai yayasan (Safitri & Nursalim, 2013).

SLB memiliki tujuan-tujuan pembelajaran yang ingin dicapai dan tentunya tidak terlepas dari peranan seorang guru. Pengertian guru menurut Undang-Undang tentang guru dan dosen, Bab I pasal 1 tahun 2005 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007).

Guru SLB diharuskan untuk memiliki latar belakang pendidikan khusus karena harus menghadapi siswa yang memiliki karakteristik berbeda dengan siswa di sekolah reguler. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan bahwa SDLB/SMPLB/SMALB harus mempunyai kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana strata satu (S1) program pendidikan khusus sesuai dengan pelajaran yang diampu serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Latar belakang pendidikan yang harus dimiliki seorang guru SLB berkaitan dengan tugas dan peranan yang akan dilakukannya agar dapat menghasilkan siswa-siswi yang cerdas dan tujuan dari pembelajaran dapat tercapai.

Menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus tentunya perlu memiliki kesabaran selama proses mengajar berlangsung. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada empat orang guru SLB Negeri dari dua SLB Negeri yang berbeda, terdapat kesamaan jawaban bahwa seorang guru SLB diharuskan untuk memiliki kesabaran, akan tetapi hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak semua guru SLB Negeri memiliki kesabaran karena adanya perasaan kesal terhadap siswa kemudian diikuti dengan perilaku membentak dan memarahi siswa. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, guru SLB Negeri juga menunjukkan sikap sinis, jenuh terhadap pekerjaan, serta mengalami kelelahan fisik dan psikologis.

Hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa guru SLB Negeri diindikasikan mengalami *burnout*. Guru merupakan salah satu

pekerjaan profesional yang seringkali mengalami *burnout* karena pekerjaan seorang guru memiliki tuntutan emosional (*emotional demands*) yang tinggi (Schaufeli & Enzmann, 1998). Maslach dan Jackson yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi antara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya. (Maslach & Jackson dalam Cooper et. al. dalam Purba, dkk, 2007). Selain itu, *burnout* juga merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental maupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Maslach, dalam Wardhani, 2012). Guru SLB memiliki tugas yang berbeda dengan guru reguler, baik dari segi memberikan pembelajaran maupun menghadapi murid yang memiliki karakteristik khusus, sehingga tuntutan yang dihadapi guru SLB lebih besar dan lebih mungkin mengalami *burnout*.

Seperti yang sudah dikatakan sebelumnya, salah satu penyebab terjadinya *burnout* karena adanya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang lebih besar. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Damerouti et al (2001) dalam Bakker, Damerouti, dan Sanz-Vergel (2014) menyatakan bahwa *job demands* memerlukan usaha fisik, emosional, dan kognitif secara terus menerus sehingga mempengaruhi kesehatan psikologis seperti kelelahan. Oleh karena itu, setelah mengalami tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dalam waktu yang lama, pekerja bisa menjadi sangat kelelahan serta menjauhkan diri dari pekerjaan mereka atau dengan kata lain para pekerja mulai mengalami *burnout* (Bakker et al dalam Bakker et al, 2014).

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) menyatakan bahwa *job demands* adalah aspek fisik, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau psikologis yang berkelanjutan dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis. Terdapat lima dimensi dari *job demands* yang diukur dalam *job demands-resources questionnaire* yaitu *work pressure*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *role conflict*, dan *hassles* (Sugianto, Suyasa, & Lie, 2017).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh beberapa guru SLB Negeri di Jakarta, menunjukkan perbedaan yang mendasar antara guru SLB dengan guru reguler, dimana guru SLB diharuskan untuk fokus pada setiap siswa secara individual. Hal tersebut dapat terlihat dari tuntutan pekerjaan yang dimiliki guru SLB terkait dengan pembuatan soal dimana soal-soal tersebut harus sesuai dengan kemampuan siswa yang berbeda-beda. Jadi, setiap guru SLB diharuskan untuk mengetahui kemampuan setiap siswa sehingga dalam pembuatan soal tidak bisa disamaratakan. Pembuatan soal tersebut, menurut salah satu guru SLB Negeri merupakan sebuah beban pekerjaan yang besar (sekitar 70%) yang harus mereka tanggung. Selain itu, guru SLB Negeri menyatakan dalam wawancara bahwa mereka juga diharuskan untuk membangun kemandirian tiap-tiap siswa.

Wawancara yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa guru SLB dituntut untuk mampu memberikan pengertian kepada orang tua agar orang tua juga ikut serta berperan dalam proses pendidikan. Salah satu guru SLB Negeri menyatakan dalam wawancara bahwa guru SLB Negeri memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih besar dalam memberikan pengertian mengenai kondisi anak dan mengajak orang tua terlibat dalam proses pembelajaran jika dibandingkan dengan guru SLB swasta, karena orang tua siswa di SLB Negeri kurang memperhatikan proses pembelajaran anak jika dibandingkan dengan orang tua di SLB swasta. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa terdapat tuntutan pekerjaan yang berbeda antara guru SLB Negeri dengan guru SLB Swasta dalam hal memberikan pengertian mengenai kondisi anak dan juga melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran.

Terdapat beberapa tuntutan pekerjaan lain guru SLB Negeri yang menyita waktu berdasarkan hasil wawancara, diantaranya adalah pembuatan RPP karena adanya batasan waktu pembuatan dan tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan diluar sekolah seperti mempersiapkan *study tour* untuk siswa.

Berdasarkan wawancara, tuntutan pekerjaan tersebut mengakibatkan guru SLB Negeri mengalami kelelahan dan sulit mengendalikan emosinya. Seperti yang telah dijelaskan sebelum-

nya bahwa tuntutan pekerjaan merupakan salah satu pemicu terjadinya *burnout*. Pendapat lain dikemukakan oleh Cherniss dalam Schaufeli dan Enzmann (1998) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan atau *job demands* yang terlalu banyak merupakan akar dari terjadinya *burnout*. Hal ini juga didukung oleh penemuan dari beberapa studi sebelumnya yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan *burnout* (Khan, Yusoff, & Khan, 2014).

Peneliti melihat terdapat kekurangan studi literatur yang meneliti tentang hubungan antara kedua variabel tersebut pada guru SLB sebagai subjek penelitian. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti tentang tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan *burnout* serta melihat apakah adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru SekolahLuar Biasa (SLB).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *burnout* pada guru SLB negeri.

Ha : Terdapat pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada guru SLB negeri.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah SLB Negeri di DKI Jakarta. Subyek penelitian ini terdiri dari empat SLB Negeri. Subyek dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yaitu, guru SLB Negeri, mengajar di SLB Negeri yang terdiri dari siswa dengan beragam kelainan, dan domisili mengajar di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang termasuk ke dalam *non-probability sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 126 orang.

Pada penelitian ini, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Terdapat dua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuesioner untuk variabel *job demands* dan kuesioner untuk variabel *burnout*. Kuesioner-kuesioner dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari instrumen asli. Kuesioner untuk variabel *job demands* merupakan hasil adaptasi dari instrumen yang dibuat oleh Arnold Bakker

yaitu *Job Demands-Resources Questionnaire*. Setelah melakukan uji coba validitas dan reliabilitas pada instrumen *job demands* dan *burnout* yang telah diadaptasi, peneliti tidak memasukkan beberapa aitem yang tidak memenuhi standar kriteria model Rasch dengan melihat nilai-nilai dari outfit mean square (MNSQ), outfit z-standar (ZSTD), dan nilai outfit point measure correlation (Pt.Mean Corr) (Sumintono & Widhiarso, 2014). Kemudian, aitem lainnya disusun kedalam satu set instrumen penelitian berupa *booklet*.

Terdapat 23 butir dalam kuesioner *job demands*. Kuesioner untuk variabel *burnout* merupakan hasil adaptasi dari instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dibuar oleh Maslach. Terdapat 34 butir dalam kuesioner *burnout*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor. Teknik analisis ini bertujuan untuk

melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis ini digunakan karena dalam penelitian yang dilakukan hanya terdapat satu variabel prediktor.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Pelaksanaan penelitian dilakukan di beberapa wilayah di DKI Jakarta, seperti Jakarta Selatan, Jakarta Pusat, Jakarta Utara, dan Jakarta Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Peneliti melakukan penyebaran instrumen pada bulan Juni 2017. Terdapat 126 instrumen yang dapat diolah. Dengan demikian, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 126 orang. Proses penyebaran instrumen dilakukan sendiri oleh peneliti dengan cara mendatangi langsung tempat pengambilan data.

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	27,8%
Perempuan	91	72,2%
Total	126	100%

Tabel 2. Gambaran Subjek Berdasarkan SLB Negeri

SLB	N	Persentase
SLB Negeri 02	54	42,9%
SLB Negeri 03	29	23,0%
SLB Negeri 04	27	21,4%
SLB Negeri 05	16	12,7%
Total	126	100%

Tabel 3. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 tahun	22	17,5%
31 – 40 tahun	12	9,5%
41 – 50 tahun	47	37,3%
51 – 60 tahun	45	35,7%
Total	126	100%

Data mengenai *job demands* diperoleh melalui instrumen *job demands* hasil adaptasi yang telah dilakukan dan terdiri dari 23 aitem. Dari hasil

pengambilan data penelitian *jobdemands* dapat diketahui nilai mean sebesar 0,00, median -0,04,

standar deviasi 0,63, varians 0,40, nilai minimum -1,67 dan nilai maksimum 2,08.

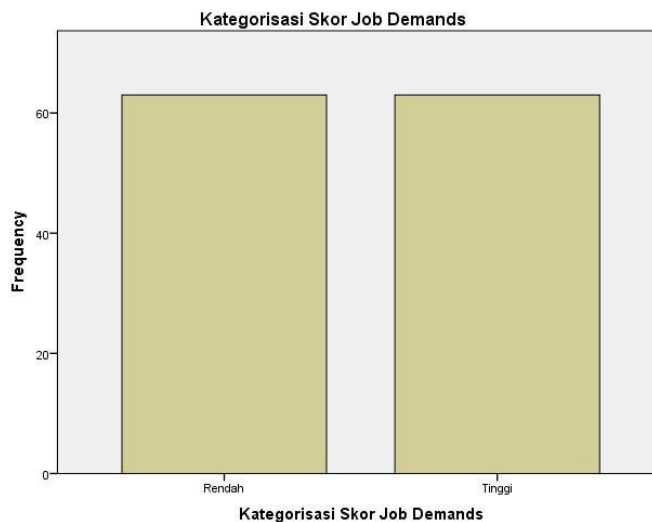
Skor *job demands* dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu tinggi dan rendah. Dibawah ini dapat dilihat tabel kategorisasi skor *job demands*.

Tabel 4. Kategorisasi Skor *Job Demands*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 0,00$	63	50%
Tinggi	$X > 0,00$	63	50%
Total		126	100%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa 63 orang (50%) memiliki *job demands* yang tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian dari

keseluruhan guru SLB Negeri dalam penelitian ini memiliki *job demands* yang tinggi. Jika digambarkan melalui grafik, dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kategorisasi Skor *Job Demands*

Data mengenai *burnout* diperoleh melalui instrumen *job demands* hasil adaptasi yang telah dilakukan dan terdiri dari 34 aitem. Dari hasil pengambilan data penelitian *burnout* dapat diketahui nilai mean sebesar -1,15, median -1,08,

standar deviasi 0,76, varians 0,58, nilai minimum -4,35, dan nilai maksimum 0,56.

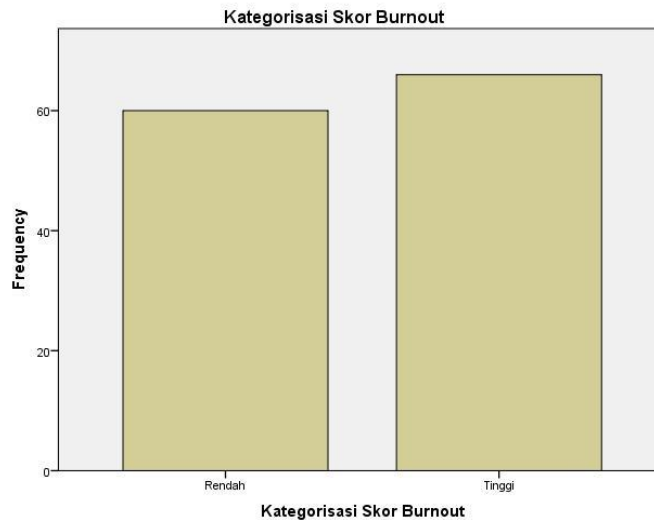
Skor *burnout* dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu tinggi dan rendah. Dibawah ini dapat dilihat tabel kategorisasi skor *burnout*.

Tabel 5. Kategorisasi Skor *Burnout*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < -1,15$	60	47,6%
Tinggi	$X > -1,15$	66	52,4%
Total		126	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa 60 orang (47,6 %) memiliki tingkat *burnout* yang rendah dan 66 orang (52,4 %) memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar guru SLB Negeri dalam penelitian ini memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Jika digambarkan melalui grafik, dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Kategorisasi Skor *Burnout*

Tabel 6. Crosstab Variabel *Job Demands* dan *Burnout*

<i>Job Demands</i> \ <i>Burnout</i>	<i>Burnout</i>		Total
	Rendah	Tinggi	
Rendah	39	24	63
Tinggi	21	42	63
Total	60	66	126

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa data menunjukkan jumlah responden terbanyak dengan tingkat *job demands* dan *burnout* pada kategori tinggi yaitu berjumlah 42 orang. Jumlah

paling sedikit yaitu responden yang memiliki *job demands* tinggi dan *burnout* yang rendah berjumlah 21 orang.

Tabel 7. Persamaan Regresi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficient		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	1,152	0,61	0,000
<i>Job Demands</i>	0,512	0,97	

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa konstanta variabel *burnout* sebesar -1,152 sedangkan koefisien regresi variabel *job demands* sebesar 0,512. Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -1,152 + 0,512 X$$

Interpretasinya adalah jika *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *burnout* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,512.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square
1	0,427	0,183

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui hasil perhitungan korelasi ganda (R) yang diperoleh dari hasil perhitungan yang telah dilakukan adalah 0,427 dan *R square* sebesar 0,183. Hal

tersebut berarti bahwa *job demands* mempengaruhi *burnout* sebesar 18,3% dan sisanya yaitu 81,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji Signifikansi Keseluruhan ANOVA

Model	df	F	Sig.
Regresi	1	27,704	0,000
Residual	124		
Total	125		

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa *F* tabel sebesar 3,94 dengan melihat nilai *df* (1,124). Nilai *F* hitung > *F* tabel yaitu 27,704 > 3,94. Nilai *p* sebesar 0,000 dengan $\alpha = 0,05$ maka, $p < \alpha$.

Burnout di kalangan guru SLB Negeri dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kategorisasi tinggi dan rendah. Terdapat 60 orang (47,6%) memiliki tingkat *burnout* yang rendah dan 66 orang (52,4%) memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Dengan demikian dapat terlihat bahwa guru SLB Negeri dalam penelitian ini tergolong dalam tingkat *burnout* yang tinggi. Dengan demikian dapat terlihat bahwa guru SLB Negeri dalam penelitian ini tergolong dalam tingkat *burnout* yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan subjek penelitian lebih banyak wanita daripada pria. Berdasarkan beberapa studi, *burnout* seringkali dialami oleh wanita (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Selanjutnya, gambaran mengenai *job demands* pada guru SLB Negeri dalam penelitian ini tergolong dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 63 orang (50%) guru SLB Negeri memiliki *job demands* dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki *job demands* yang tinggi.

Berdasarkan hasil *crosstabs* dapat terlihat dari jumlah responden terbanyak yaitu 42 orang memiliki *job demands* yang tinggi dan *burnout* yang tinggi pula. Hal ini dapat terjadi karena *job demands* merupakan prediktor terjadinya *burnout*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prieto, Soria, Martínez dan Scaufeli (2008) menemukan hasil bahwa *job demands* merupakan prediktor penting dari *burnout*.

Korelasi antara dua variabel dalam penelitian ini bersifat positif, yang berarti bahwa jika *job demands* tinggi maka *burnout* juga akan tinggi. Sebaliknya, jika *job demands* rendah maka *burnout* juga akan rendah. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Arvidsson, Håkansson, Karlson, Björk dan Persson (2016) menunjukkan bahwa kenaikan level pada *burnout* terkait dengan kenaikan level pada *job demands*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Roslan, Jo Ann Ho, Siew Imm Ng, dan Sambasivan (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job demands* dan *burnout*.

Hasil perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor, menghasilkan *F* hitung sebesar 27,704 dan nilai *F* tabel sebesar 3,94. Nilai *F* tabel dapat dilihat dengan melihat *df* atas sebesar 1 dan *df* bawah sebesar 124. Dengan demikian diketahui bahwa *F* hitung > *F* tabel, yaitu 27,704 > 3,94. Selain itu, nilai signifikansi penelitian ini sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa *H₀* ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *job demands* dengan *burnout* pada guru SLB Negeri. Pengaruh antara dua variabel dalam penelitian ini merupakan pengaruh yang signifikan. Artinya jika *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *burnout* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,512.

Penelitian yang dilakukan oleh Prieto, Soria, Martinez, dan Schaufeli (2008). Dalam penelitiannya, Prieto, dkk (2008) salah satu tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui apakah *job demands* memprediksi *burnout* secara positif. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah

job demands dapat memprediksikan *burnout* secara positif yang berarti bahwa semakin banyak tuntutan (*demands*) maka akan semakin tinggi *burnout*.

Dengan demikian, hasil penelitian yang telah dilakukan ini, sesuai dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa *job demands* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi *job demands* maka akan semakin tinggi *burnout*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa *job demands* dan *burnout* pada guru SLB Negeri dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *job demands* dan *burnout* pada guru SLB Negeri. Hal tersebut berarti bahwa jika *job demands* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *burnout* akan mengalami kenaikan sebesar 0,512. Pengaruh *job demands* terhadap *burnout* sebesar 18,3%.

5. Daftar Pustaka

- Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Bjork, J & Persson, R. (2016). Burnout Among Swedish School Teachers-A Cross-Sectional Analysis. *BMC Public Health*, 16, 1-11. doi:10.1186/s12889-016-3498-7.
- Bakker, A. B., Demerouti, E & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: the JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Khan, F., Yusoff, R. M. D & Khan, A. (2014). Job Demands, Burnout and Resources In Teaching a Conceptual Review. *World Applied Sciences Journal*, 30(1), 20-28. doi:10.5829/idosi.wasj.2014.30.01.21029
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16.2007. Kualifikasi Akademik Guru. Jakarta: Permendiknas.
- Prieto, L.L., Soria, M.S., Martinez., I.M., & Schaufeli. W. (2008). Extension of The Job Demands-Resources Model In the Prediction of Burnout and Engagement Among Teachers Over Time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Roslan, N.A., Jo Ahn Ho., Siew Imm Ng & Sambasivan, M. (2015). Job demands & Job Resources: Predicting Burnout and Work Engagement Among Teachers. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 84.
- Safitri, R.Y., & Nursalim, N. (2013). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover pada Guru, 01(02).
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. UK: TJ. International Ltd.
- Sugiarto, W., Suyasa. P. T. Y. S & Lie, D. (2017). Peran Conscientiousness Sebagai Moderator dari Hubungan Job Resources dan Work Engagement Karyawan Information Technology (IT) pada PT. X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 296-303.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Republik Indonesia. 2000. Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 31 ayat 1 tentang Pendidikan dan Kebudayaan.
- Wardhani, D.T. (2012). Burnout Dikalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 73-82.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demereouti, E
Schaufeli, W. B. (2007). The Role of
Personal Resources in the Job Demands-
Resources Model. *International Journal of
Stres Management*, 14(2), 121-141.
doi:10.1037/1072-5245.14.2.121