

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Burnout*

2.1.1. Pengertian *Burnout*

Burnout pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger tahun 1975, yaitu merupakan respons dari tekanan stres yang tak dapat dihindari pada pekerjaan (dalam Glendon, Thompson, Myers, 2007). Menurut Maslach & Jackson (1986). *burnout* digambarkan sebagai sindrom yang berisi kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian diri yang dapat terjadi pada individu yang bekerja di bidang yang berhubungan dengan orang (dalam Schaufeli dan Enzmann, 1998). Pendapat lain menyatakan *burnout* didefinisikan sebagai satu fase kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang di situasi yang penuh tekanan secara emosional (Pines, A., Aronson, E., 1988). Menurut Brill (1984), *burnout* merupakan keadaan disfungsi dan stres yang tergeneralisasi, yang termediasi serta berhubungan dengan pekerjaan namun tanpa simtom utama psikopatologi sehingga masih memiliki performa kerja serta tingkat afektif yang cukup namun tidak dapat membaik seperti sebelumnya tanpa bantuan dari orang lain atau lingkungan (dalam Schaufeli dan Enzmann, 1998). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang berisi kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian diri tanpa simtom utama psikopatologi yang tidak dapat membaik seperti keadaan sebelumnya tanpa bantuan dari luar.

2.1.2. Dimensi-dimensi *Burnout*

Dimensi-dimensi *burnout* dikemukakan oleh beberapa tokoh. Menurut Pines ada tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental (Pines, A., Aronson, E., 1988).

Kelelahan fisik ditandai dengan kurangnya tenaga, kelelahan yang tak hilang-hilang, dan kelemahan. Individu yang sedang berada pada proses *burnout* mengaku sering mudah mengalami kecelakaan, meningkatnya kemungkinan terserang penyakit, mengeluh demam, sering terkena virus atau flu, sering terserang sakit kepala, mual, otot tegang sekitar pundak dan leher, sakit tulang belakang, dan keluhan psikosomatis. Perubahan pola makan, baik makan terlalu banyak ataupun makan terlalu sedikit.

Kelelahan emosional yang merupakan dimensi kedua dari *burnout*, biasanya ditandai oleh perasaan tidak ada pertolongan, perasaan tidak ada harapan, dan perasaan terperangkap. Pada kasus ekstrem, perasaan-perasaan ini dapat berujung pada gangguan emosional atau pikiran-pikiran serius mengenai bunuh diri. Pada beberapa orang, kelelahan emosional karena *burnout* dapat menyebabkan menangis yang tidak dapat dikontrol serta secara terus-menerus; pada yang lainnya hal ini dapat menyebabkan depresi yang melumpuhkan.

Kelelahan mental ditandai dengan perkembangan sikap negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan itu sendiri. Korban *burnout* sering melaporkan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka dan cara hidup mereka serta memiliki *self-concept*; Mereka merasa tidak cukup secara finansial, inferior, dan tidak kompeten.

Dimensi-dimensi *burnout* tersebut bukan merupakan satu-satunya dimensi yang ada yang dapat menjelaskan *burnout*. Maslach mengungkapkan dimensi-dimensi yang berbeda mengenai *burnout*. Dimensi-dimensi tersebut ialah, *emotional exhaustion*, *cynicism*, dan *inefficacy* (Maslach et al., 2001 dalam Glendon et al., 2007). Sumber Maslach yang lain mengungkapkan mengenai dimensi-dimensi *burnout*, *burnout* memiliki tiga dimensi yaitu

kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Schaufeli dan Enzmann, 1998). Kedua teori dimensi *burnout* menurut Maslach memiliki pengertian yang sama hanya penamaan dimensi yang berbeda.

Kelelahan emosional adalah dimensi mengenai keadaan emosi yang terkuras habis. Pekerja merasa bahwa mereka telah kehabisan sumber emosi. Mereka juga merasa mereka tidak mampu lagi menempatkan diri mereka pada tingkat psikologis tertentu. Depersonalisasi adalah dimensi yang merujuk pada perkembangan sikap negatif, sinis dan tidak peduli terhadap penerima pelayanan pekerjaannya. Mereka merasa dilabelkan serta diperlakukan dengan hina atau tidak sepentasnya. Dengan kata lain, depersonalisasi juga merupakan persepsi individu yang merasa tidak diperlakukan secara manusiawi. Penurunan pencapaian diri merupakan dimensi yang berarti kecenderungan untuk mengevaluasi pekerjaannya kepada orang lain secara negatif. Mereka yakin bahwa tujuan di pekerjaannya tidak dapat dicapai, serta diikuti perasaan tidak puas dan rendahnya *self-esteem* profesionalitas. Ketiga dimensi tersebut sama-sama berkaitan dengan masalah hubungan antar individu sehingga pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan orang banyak seperti pekerjaan di bidang pendidikan, kesehatan, dan sosial lebih sering mengalami *burnout* (Maslach & Jackson, 1981; 1986 dalam Schaufeli dan Enzmann, 1998).

2.1.3. Faktor Penyebab *Burnout*

Pemahaman konvensional menilai bahwa *burnout* merupakan masalah seorang individu (Maslach & Leiter, 1997). Menurutnya ketika seorang individu mengalami *burnout* hal itu merupakan masalah atau kekurangan dari karakter, perilaku atau produktivitas individu tersebut. Namun berdasarkan penelitian yang ditemukan oleh Maslach dan Leiter (1997), berbagai hasil penelitian mengungkapkan bahwa *burnout* bukan merupakan masalah individu itu sendiri melainkan masalah lingkungan sosial tempat individu bekerja. Oleh sebab itu,

Maslach dan Leiter (1997) menemukan penyebab-penyebab *burnout* di lingkungan sosial kerja.

Berikut adalah penyebab-penyebab individu mengalami *burnout* menurut Maslach dan Leiter (1997):

2.1.7.1. *Work Overload*

Beban kerja atau *workload* merupakan dimensi kunci dalam kehidupan berorganisasi. Melalui sudut pandang organisasi, beban kerja merupakan produktivitas sedangkan menurut sudut pandang individu merupakan waktu dan tenaga. Mencari kesesuaian antara dua sudut pandang tersebut merupakan suatu tantangan dasar dalam menjaga hubungan yang seimbang dengan pekerjaan. Pada mayoritas transisi organisasi yang diasosiasikan dengan penurunan dan pembentukan struktur kembali target beban kerja merupakan hal yang terpenting. Demi meningkatkan produktivitas, organisasi-organisasi memaksa individu untuk melakukan lebih dari apa yang ia mampu.

Beban kerja terdiri atas seberapa banyak yang kamu lakukan serta apa yang kamu lakukan. Krisis terbaru dalam tempat kerja memengaruhi beban kerja dalam tiga cara: beban kerja lebih berat, beban kerja memerlukan waktu lebih, dan beban kerja menjadi lebih kompleks.

Beban kerja yang lebih berat ini dikarenakan oleh keadaan organisasi yang menurun sehingga untuk meningkatkan produktivitas, beban kerja yang lebih banyak dibebankan kepada jumlah pekerja yang tetap. Beban kerja yang memerlukan waktu lebih lama secara jelas dapat dijelaskan dengan durasi waktu yang digunakan dalam bekerja lebih lama dari biasanya atau yang ia sanggup lakukan. Beban kerja yang menjadi lebih kompleks merupakan bentuk dari individu yang memiliki tambahan tugas lain secara bersamaan. Sebagai contoh untuk menggambarkan keadaan ini lebih jelas, seorang kasir kafe yang sebelumnya hanya bertugas mengumpulkan uang dari pelanggan menjadi memiliki tugas membuat kopi, membersihkan area bekerja sekaligus menjaga inventaris kafe.

2.1.7.2. *Lack of Control*

Kapasitas seseorang untuk menentukan prioritas dalam pekerjaannya sehari-hari, memilih pendekatan apa dalam melakukan pekerjaan, membuat keputusan untuk penggunaan sumber daya dalam menjadi profesional. Kebijakan-kebijakan yang dapat mengurangi otonomi individu dan keterlibatannya dalam pekerjaan. Ketika seseorang tidak memiliki kontrol terhadap dimensi penting dari pekerjaannya, hal ini akan menghindarkannya dari penyelesaian masalah yang ia identifikasi. Hal ini bisa digambarkan jika dalam suatu pekerjaan menemukan suatu masalah yang tidak terselesaikan, hal tersebut bukan dikarenakan ia tidak mampu menyelesaikan masalah tersebut atau tidak melihat masalah tersebut melainkan karena suatu kebijakan yang membuat orang tersebut tidak memiliki kontrol terhadap hal tersebut. Ketika hal ini terjadi, orang akan merasa membuang-buang waktunya dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa kontrol, mereka tidak akan bisa menyeimbangkan minat mereka dengan minat organisasi. Mereka juga akan kehilangan minat jika mereka tidak merasakan bahwa mereka mewujudkan sesuatu.

2.1.7.3. *Insufficient Reward*

Keadaan krisis di lingkungan pekerjaan dapat mengurangi kapasitas organisasi untuk memberikan penghargaan atau imbalan kepada orang-orang di organisasi. Orang-orang selalu memiliki harapan bahwa pekerjaannya akan memberikannya keuntungan materi seperti uang, gengsi, dan keamanan, namun dalam keadaan krisis pekerjaan kurang dapat mewujudkan ketiganya meski seseorang sudah bekerja lebih untuk itu. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk *extrinsic reward* yang dapat menyebabkan individu mengalami *burnout*. Namun efek yang lebih besar yang dapat menyebabkan individu mengalami *burnout* adalah kekurangan akan *intrinsic reward*. *Intrinsic reward* dalam hal ini berupa pekerjaan yang menyenangkan –dan membangun kemahiran– dengan rekan kerja yang terhormat. Dengan kata lain *intrinsic reward* adalah kepuasan sendiri akan pekerjaan yang dilakukan karena

kemahiran dan menikmati proses tersebut. Kehilangan *reward* baik *intrinsic* maupun *extrinsic* dapat mengurangi potensi keterikatan pekerjaan.

2.1.7.4. *Breakdown of Community*

Penyebab keempat *burnout* ini juga biasa terjadi pada keadaan krisis ketika komunitas menjadi terkikis dikarenakan hilangnya rasa aman akan pekerjaannya dan fokus yang berlebihan akan keuntungan jangka pendek yang meniadakan perhatian akan orang-orang di sekitar. Pada tingkat pertama, keadaan tersebut akan mengakibatkan atmosfer yang terpisah-pisah pada hubungan personal yang merupakan komponen dasar komunitas dalam sebuah organisasi. Kontak antar individu pada dasarnya unik, orang tidak mendiskusikan hal yang sama kepada orang yang sama atau memiliki perasaan yang sama seperti yang kamu rasakan. Namun, ketika tidak ada rasa aman akan pekerjaan tersebut, maka hubungan dekat antar personel terjalin secara terpisah-pisah sedangkan hal tersebut merupakan aspek dasar suatu komunitas. Pada tingkat kedua, keadaan ini akan mengurangi kerja sama tim yang dipandang semakin penting bagi manufaktur, pemrosesan informasi, dan sektor pelayanan ekonomi. Kehilangan akan komunitas merupakan bukti akan besarnya konflik antar individu, kurangnya dukungan dan penghargaan satu sama lain, serta tumbuhnya perasaan terisolasi.

2.1.7.5. *Absence of Fairness*

Tempat kerja akan dirasa adil jika terdapat ketiga elemen ini: kepercayaan, keterbukaan, dan penghargaan. Ketika suatu organisasi dapat mencapai di tingkat komunitas, orang-orang percaya satu sama lain untuk memenuhi peran mereka di dalam suatu proyek, berkomunikasi secara terbuka mengenai intensi mereka, dan menunjukkan sikap saling menghargai. Ketika suatu organisasi bertindak secara adil, organisasi tersebut menilai setiap orang memberikan kontribusi akan keberhasilan organisasi tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa setiap individu penting. Ketiga elemen dari keadilan merupakan hal yang pokok dalam menjaga keterikatan pekerjaan seseorang.

Sebaliknya, ketiadaan ketiga elemen tersebut berkontribusi langsung terhadap *burnout*.

2.1.7.6. *Confliclicting Values*

Nilai-nilai memengaruhi segala sesuatu mengenai hubungan kamu dengan pekerjaanmu. Krisis terbaru mengenai lingkungan kerja dalam berbagai peluang, konflik nilai merupakan suatu masalah besar. Nilai keuntungan-dan-ketahanan jangka pendek berbanding terbalik dengan nilai-nilai yang paling banyak dimiliki oleh karyawan yang berdedikasi untuk mempertahankan pekerjaannya. Apa yang banyak orang temukan khususnya yang menjengkelkan adalah organisasi menekankan dedikasi yang dimiliki karyawan menjadi pelayanan atau produksi yang sangat unggul di saat yang bersamaan tindakan tersebut merusak kualitas pekerjaannya. Faktanya, manajemen tidak berusaha untuk menurunkan kualitas, hal tersebut hanya menyertai hal lain. Kualitas unggul memerlukan perhatian penuh.

2.2. Guru Inklusi

2.2.1. Pengertian Guru

Menurut Djamarah (2010) “Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik”. Menurut Supardi, Darwiansyah, Sutomo, & Supriyadi (2009), guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik serta memiliki kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian siswa menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa serta mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara. Menurut N.A. Atembaun (dalam Supardi, et al., 2009) guru adalah semua orang yang memiliki tanggung jawab terhadap pendidikan siswa, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Pengertian guru menurut Djamarah menekankan bahwa guru merupakan seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa, sedangkan pengertian menurut Supardi, et al lebih menekankan bahwa guru

tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan namun juga membentuk jiwa dan watak siswa secara keseluruhan. Pengertian lain menurut N.A. Atembaun guru merupakan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang luas terhadap pendidikan siswa. Pengertian guru tersebut dapat diartikan bahwa guru merupakan profesi yang bertujuan untuk mendidik siswa baik pengetahuan, watak, maupun jiwa dalam berbagai aspek kehidupan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

2.2.2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial atau kemasyarakatan, dan kompetensi profesional (dalam Supardi, et al., 2009).

2.2.2.1. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur fisik dan psikis. Oleh karena itu, kepribadian tercermin dalam seluruh sikap, perbuatan maupun tingkah laku yang terdapat dalam diri seseorang. Menurut Usman (2006 dalam Supardi, et al., 2009) kompetensi pribadi guru meliputi:

- a. Pengembangan kepribadiannya yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperan aktif dalam masyarakat dan mengembangkan sifat-sifat terpuji.
- b. Berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat guna meningkatkan kemampuan dan wawasannya dan dengan masyarakat guna menjalankan misi pendidikan.
- c. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar, kelainan dan berbakat khusus.
- d. Melaksanakan administrasi sekolah
- e. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pembelajaran.

Pandangan lain mengenai kompetensi kepribadian guru (Mulyasa, 2005 dalam Supardi, et al., 2009) meliputi: Beriman dan bertakwa; Berwawasan

Pancasila; Mandiri penuh tanggung jawab; Berwibawa; Berdisiplin; Berdedikasi; Bersosialisasi dengan masyarakat; Mencintai siswa dan peduli terhadap pendidikan.

Berdasarkan penelitian terhadap 3.725 siswa Sekolah Menengah Atas di Amerika yang dilakukan oleh Frened W. Hart (dalam Supardi, et al., 2009) disimpulkan sepuluh sikap yang disenangi siswa terhadap guru adalah:

- a. Suka Menolong pekerjaan sekolah dan menerangkan pelajaran dengan jelas dan mendalam serta menggunakan contoh-contoh yang baik dalam mengajar.
- b. Periang dan gembira, memiliki perasaan humor dan suka menerima lelucon atas dirinya.
- c. Bersikap bersahabat, merasa sebagai anggota kelompok kelas.
- d. Menaruh perhatian dan memahami siswanya.
- e. Berusaha agar pekerjaan menarik, dapat membangkitkan keinginan-keinginan bekerja sama dengan para siswa.
- f. Tegak, sanggup menguasai kelas dan dapat membangkitkan rasa hormat siswa.
- g. Tidak ada yang lebih disenangi, dan tak pilih kasih, tidak ada siswa yang diperlakukan secara spesial atau khusus.
- h. Tidak suka mengomel, mencela dan sarkastis.
- i. Siswa benar-benar merasakan bahwa ia mendapatkan sesuatu dari guru.
- j. Mempunyai pribadi yang dapat diambil contoh dari pihak siswa dan masyarakat lingkungan.

2.2.2.2. *Kompetensi Pedagogis*

Selain harus memiliki kompetensi kepribadian, guru sebagai profesi fungsionalis juga harus memiliki kompetensi pedagogis sesuai dengan definisi guru. Menurut Mudzakir & Sutrisno (1991 dalam Supardi, et al., 2009) terdapat beberapa syarat pedagogis yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

- a. Penguasaan materi pelajaran.

- b. Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi.
- c. Kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar.
- d. Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi.

Kemampuan tersebut merupakan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam bidang pedagogis. Menguasai materi pelajaran adalah salah satu syarat kompetensi pedagogis guru karena tanpa kompetensi tersebut, guru tidak dapat mengajar sesuatu kepada siswa karena harus didasarkan dengan ilmu pengetahuan yang ia kuasai. Selain kemampuan dalam menguasai materi yang akan diajarkan, guru juga harus mengerti dinamika psikologis siswa sehingga dapat memahami siswa secara utuh. Kompetensi guru menyelenggarakan proses belajar mengajar perlu dimiliki untuk mengelola kelas selama proses belajar mengajar. Hal ini juga sesuai dengan kemampuan guru menyesuaikan diri dengan berbagai situasi.

2.2.2.3. *Kompetensi Kemasyarakatan*

Kompetensi kemasayarakatan guru merupakan tugas guru untuk mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila. Hal ini sama halnya jika guru mendidik siswa yang kemudian akan menjadi penerus bangsa. Hal tersebut dapat terwujud dengan penanaman nilai-nilai kemanusiaan kepada siswa, keterlibatan guru dalam kehidupan masyarakat dengan interaksi sosial, penanaman sifat kesetiakawanan sosial kepada siswa, penempatan diri guru sebagai orang tua kedua siswa yang dipercaya oleh orang tua kandung atau wali (Supardi, et al., 2009).

2.2.2.4. *Kompetensi Profesi*

Kompetensi profesional adalah kompetensi dasar tentang disiplin ilmu yang dipelajarinya atau yang menjadi bidang spesialisnya (Supardi, et al., 2009). Menurut Dendasurono (dalam Supardi, et al., 2009), ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki guru yang profesional, yaitu: Menguasai landasan pendidikan; menguasai bahan pelajaran; Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar; Kemampuan mengelola program pengajaran;

Kemampuan mengelola kelas; Kemampuan menggunakan media/sumber belajar; Kemampuan menilai hasil belajar siswa; Memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian untuk keperluan pengajaran; Mengenal fungsi program bimbingan dan penyuluhan; serta Kemampuan menyelenggarakan administrasi pendidikan.

2.2.3. Tugas Guru

Menurut Supardi, et al (2009) dalam pelaksanaan tugasnya, guru menjalankan beberapa tugas, yaitu sebagai berikut:

- a. Tugas guru sebagai profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalisme diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.
- b. Tugas guru di bidang kemanusiaan adalah sebagai orang tua kedua di sekolah. Guru harus dapat memotivasi siswanya untuk secara aktif melakukan kegiatan belajar dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, serta secara mandiri di rumah.
- c. Tugas guru di bidang kemasyarakatan adalah mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai moral, sosial maupun keagamaan dan menjadikan anggota masyarakat sebagai insan pembangunan.

2.2.4. Peran Guru

Menurut Supardi, et al (2009), peran guru dalam nuansa pendidikan yang ideal adalah sebagai berikut:

2.2.4.1. Guru sebagai pendidik

Guru merupakan teladan, panutan dan tokoh yang akan diidentifikasi oleh peserta didik yang menuntut guru untuk membekali diri dengan pribadi yang berkualitas berupa tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, kedisiplinan.

2.2.4.2. Guru sebagai pengajar

Guru sebagai pengajar dituntut untuk berperan sebagai fasilitator dan mediator dalam merancang kegiatan pembelajaran yang mengarahkan peserta didik melakukan kegiatan dan memperoleh pengalaman belajar dengan memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia tanpa menjadikan guru bukan sebagai sumber belajar utama.

2.2.4.3. Guru sebagai pembimbing

Sebagai pembimbing guru dituntut untuk dapat membuat perencanaan pembelajaran, melibatkan siswa secara aktif baik aspek fisik ataupun mental, melakukan kegiatan belajar secara bermakna (memiliki makna untuk diri sendiri dan orang lain), dan melakukan kegiatan penilaian terus-menerus untuk mengetahui tingkat pencapaian peserta didik.

2.2.4.4. Guru sebagai pelatih

Guru dalam memberikan pelatihan harus memperhatikan kompetensi dasar yang hendak dicapai, materi pembelajaran, perbedaan individual, latar belakang budaya dan lingkungan, tempat siswa tinggal.

2.2.4.5. Guru sebagai penasihat

Guru sebagai penasihat tidak hanya terbatas pada siswa tetapi juga terhadap orang tua. Guru harus dapat memberikan konseling sesuai dengan yang dibutuhkan siswa baik intensitas maupun masalah yang dihadapi.

2.2.4.6. *Guru sebagai model dan teladan*

Guru memiliki sifat-sifat positif yang dapat menempatkan dirinya sebagai figur guru yang akan dijadikan model atau teladan bagi siswa.

2.2.4.7. *Guru sebagai korektor*

Guru harus dapat membedakan nilai yang baik dan nilai yang buruk. Semua nilai yang baik harus dipertahankan dan nilai yang buruk harus disingkirkan dari jiwa dan watak anak didik.

2.2.4.8. *Guru sebagai organisator*

Guru sebagai organisator adalah sisi lain dari peranan yang diperlukan guru. Semua hal yang berkaitan dengan pembelajaran diorganisasikan, sehingga mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri anak didik.

2.2.4.9. *Guru sebagai motivator*

Guru sebagai motivator hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif dalam belajar.

2.2.4.10. *Guru sebagai fasilitator*

Guru sebagai fasilitator berarti guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan memudahkan kegiatan belajar anak didik.

2.2.4.11. *Guru sebagai pengelola kelas*

Guru sebagai pengelola kelas hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka transfer bahan pelajaran dari guru.

2.2.4.12. *Guru sebagai mediator*

Guru sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya, baik media non material maupun material.

2.2.4.13. *Guru sebagai evaluator*

Guru sebagai evaluator dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik.

2.2.5. Pengertian Inklusi

Inklusi merupakan filosofi yang membawa siswa, keluarga, pendidik anggota masyarakat yang berbeda-beda untuk menciptakan sekolah-sekolah dan institusi sosial lainnya berdasarkan penerimaan, kepemilikan, dan masyarakat (Rose dalam Salend, 2008). Inklusi memandang semua siswa sebagai pembelajar yang mampu mendapatkan manfaat dari kurikulum yang bermakna, menantang, serta sesuai yang disampaikan dalam ruang kelas umum, serta dari teknik instruksi yang berbeda-beda yang ditujukan kepada perbedaan, keunikan, tantangan dan pengalaman siswa itu sendiri (dalam Salend, 2008). Pengertian mengenai inklusi menurut Hehir & Swedeen, Inklusi berusaha untuk menyediakan bagi seluruh siswa dengan siswa-siswa yang kolaboratif, suportif, dan saling memelihara yang berdasarkan pada nilai memberikan pelayanan dan akomodasi kepada seluruh siswa yang mereka perlukan untuk menjadi sukses, begitu juga dengan pembelajaran dan perilaku saling menghargai dari satu sama lain individu yang berbeda-beda (dalam Salend, 2008). Dari berbagai pengertian mengenai inklusi, konsep inklusi merupakan konsep proses pembelajaran dengan prinsip menerima keadaan siswa berdasarkan perbedaan dan kemampuan individu dengan menyediakan pelayanan, instruksi dan fasilitas yang sesuai dengan keadaan individu untuk membantu siswa menuju keberhasilan.

2.2.6. Prinsip Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi

Prinsip penyelenggaraan pendidikan inklusi di Indonesia sebagai mana dicantumkan dalam modul pelatihan pendidikan inklusif adalah sebagai berikut ("Kementrian Pendidikan Nasional", 2010).

2.2.6.1. Prinsip Pemerataan dan Peningkatan Mutu

Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk menyusun strategi upaya pemerataan kesempatan memperoleh layanan pendidikan dan peningkatan mutu. Pendidikan inklusi merupakan salah satu strategi upaya pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan karena lembaga pendidikan

inklusi bisa menampung semua anak yang belum terjangkau oleh layanan pendidikan lainnya. Pendidikan inklusi juga merupakan strategi peningkatan mutu arena model pembelajaran inklusi juga menggunakan metodologi pembelajaran bervariasi yang bisa memberikan akses bagi semua anak dan menghargai perbedaan.

2.2.6.2. Prinsip Kebutuhan Individual

Setiap anak memiliki kemampuan dan kebutuhan yang berbeda-beda karena itu pendidikan harus diusahakan untuk menyesuaikan dengan kondisi siswa.

2.2.6.3. Prinsip Kebermaknaan

Pendidikan inklusi harus menciptakan dan menjaga komunitas kelas yang ramah, menerima keanekaragaman, dan menghargai perbedaan.

2.2.6.4. Prinsip Keberlanjutan

Pendidikan inklusi diselenggarakan secara berkelanjutan pada semua jenjang pendidikan.

2.2.6.5. Prinsip Keterlibatan

Penyelenggaraan pendidikan inklusi harus melibatkan seluruh komponen pendidikan terkait.

2.2.7. Kurikulum Inklusi

Kurikulum serta pengembangan kurikulum sekolah inklusi di Indonesia ialah sebagai berikut (“Kementrian Pendidikan Nasional”, 2010).

2.2.7.1. Jenis Kurikulum

Kurikulum yang digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan inklusi pada dasarnya adalah kurikulum standar nasional yang berlaku di sekolah umum. Namun demikian, karena ragam hambatan yang dialami siswa berkelainan sangat bervariasi, mulai dari yang sifatnya ringan, sedang sampai yang berat, maka dalam implementasinya kurikulum tingkat satuan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional perlu dilakukan modifikasi

(penyelarasan) sedemikian rupa sehingga sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Modifikasi atau penyelarasan kurikulum dapat dilakukan oleh tim pengembangan kurikulum di sekolah. Tim Pengembang kurikulum sekolah terdiri atas kepala sekolah, guru kelas, guru mata pelajaran, guru pendidikan khusus, konselor, psikolog, dan ahli yang terkait.

2.2.7.2. Tujuan Pengembangan Kurikulum

Tujuan pengembangan kurikulum dalam pendidikan inklusif, antara lain adalah.

- a. Membantu peserta didik dalam mengembangkan potensi dan mengatasi hambatan belajar yang dialami siswa semaksimal mungkin dalam *setting* inklusi.
- b. Membantu guru dan orang tua dalam mengembangkan program pendidikan bagi siswa berkebutuhan khusus, baik yang diselenggarakan di sekolah, di luar sekolah maupun di rumah.
- c. Menjadi pedoman bagi sekolah, dan masyarakat dalam mengembangkan, menilai, dan menyempurnakan program pendidikan inklusi.

2.2.7.3. Model Pengembangan Kurikulum

- a. Model pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan yang sesuai standar nasional

Pada model kurikulum ini, siswa yang berkelainan mengikuti kurikulum satuan pendidikan seperti kawan-kawan lainnya di dalam kelas yang sama. Program layanan khususnya lebih diarahkan kepada proses pembimbingan belajar, motivasi dan ketekunan belajarnya.

- b. Model Kurikulum Akomodatif

Model kurikulum akomodatif adalah kurikulum yang dimodifikasi sesuai kebutuhan anak berkebutuhan khusus. Modifikasi dapat dilakukan pada strategi pembelajaran, jenis penilaian, maupun pada program tambahan lainnya dengan tetap mengacu pada kebutuhan siswa (anak berkebutuhan khusus).

2.2.8. Tenaga Pendidik Sekolah Inklusi

Tenaga pendidik di sekolah inklusi meliputi guru kelas, guru mata pelajaran (pendidikan agama serta pendidikan jasmani dan kesehatan), dan guru pembimbing khusus. Berikut adalah tugas masing-masing tenaga pendidik di sekolah inklusi (“Kementrian Pendidikan Nasional”, 2010).

2.2.8.1. Tugas Guru Kelas

Tugas guru kelas antara lain sebagai berikut.

- a. Menciptakan iklim belajar yang kondusif sehingga siswa merasa nyaman belajar di kelas/sekolah.
- b. Menyusun dan melaksanakan *assessment* pada semua siswa untuk mengetahui kemampuan dan kebutuhannya.
- c. Menyusun program pembelajaran dengan kurikulum modifikasi bersama-sama dengan guru pembimbing khusus.
- d. Melaksanakan kegiatan belajar-mengajar dan mengadakan penilaian untuk semua mata pelajaran (kecuali pendidikan agama dan Pendidikan jasmani dan kesehatan) yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Memberikan program remedi pengajaran (*remedial teaching*), pengayaan/percepatan bagi siswa yang membutuhkan.
- f. Melaksanakan administrasi kelas sesuai dengan bidang tugasnya.

2.2.8.2. Tugas Guru Mata Pelajaran

- a. Menciptakan iklim belajar yang kondusif sehingga siswa merasa nyaman belajar di kelas/sekolah.
- b. Menyusun dan melaksanakan *assessment* pada semua siswa untuk mengetahui kemampuan dan kebutuhannya.
- c. Menyusun program pembelajaran dengan kurikulum modifikasi bersama-sama dengan guru pembimbing khusus.
- d. Melaksanakan kegiatan belajar-mengajar dan mengadakan penilaian kegiatan belajar-mengajar untuk mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

- e. Memberikan program perbaikan (*remedial teaching*) pengayaan/percepatan bagi siswa yang membutuhkan.

2.2.8.3. *Tugas Guru Pendidikan Khusus*

- a. Menyusun instrumen *assessment* pendidikan bersama-sama dengan guru kelas dan guru mata pelajaran.
- b. Membangun sistem koordinasi antara guru, pihak sekolah dan orang tua siswa.
- c. Melaksanakan pendampingan siswa berkelainan pada kegiatan pembelajaran bersama-sama dengan guru kelas/guru mata pelajaran/guru bidang studi.
- d. Memberikan bantuan layanan khusus bagi siswa berkelainan yang mengalami hambatan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran di kelas umum, berupa remedi atau pengayaan.
- e. Memberikan bimbingan secara berkesinambungan dan membuat catatan khusus kepada siswa berkelainan selama mengikuti kegiatan pembelajaran, yang dapat di pahami jika terjadi pergantian guru.
- f. Memberikan bantuan (berbagi pengalaman) pada guru kelas dan/atau guru mata pelajaran agar mereka dapat memberikan pelayanan pendidikan kepada siswa berkelainan.

2.2.9. **Prinsip Pembelajaran Sekolah Inklusi**

Berdasarkan modul pelatihan pendidikan inklusif, berikut adalah prinsip-prinsip pembelajaran sekolah inklusi (“Kementrian Pendidikan Nasional”, 2010).

2.2.9.1. *Prinsip Motivasi*

Guru harus senantiasa memberikan motivasi kepada siswa agar tetap memiliki gairah dan semangat yang tinggi dalam mengikuti kegiatan belajar-mengajar.

2.2.9.2. *Prinsip Latar/Koteks*

Guru harus mengenal siswa secara mendalam, menggunakan contoh, memanfaatkan sumber belajar yang ada di lingkungan sekitar, dan semaksimal mungkin menghindari pengulangan-pengulangan materi pengajaran yang sebenarnya tidak perlu bagi siswa.

2.2.9.3. Prinsip Keterarahan

Setiap melakukan kegiatan pembelajaran, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menyiapkan bahan dan alat yang sesuai, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat.

2.2.9.4. Prinsip Hubungan Sosial

Dalam kegiatan belajar-mengajar, guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang dapat mengoptimalkan interaksi antara guru dengan siswa, siswa dengan siswa, guru dengan siswa dan lingkungan, serta interaksi banyak arah.

2.2.9.5. Prinsip Belajar Sambil Bekerja

Dalam kegiatan pembelajaran, guru harus banyak memberi kesempatan kepada siswa untuk melakukan praktek atau percobaan, atau menemukan, sesuatu melalui pengamatan, penelitian, dan sebagainya.

2.2.9.6. Prinsip Individualisasi

Guru perlu mengenal kemampuan awal dan karakteristik setiap anak secara mendalam, baik dari segi kemampuan maupun ketidakmampuannya dalam menyerap materi pelajaran, kecepatan maupun kelambatannya dalam belajar, dan perilakunya, sehingga setiap kegiatan pembelajaran masing-masing anak mendapat perhatian dan perlakuan yang sesuai.

2.2.9.7. Prinsip Menemukan

Guru perlu mengembangkan strategi pembelajaran yang mampu memancing anak untuk terlibat secara aktif, baik fisik, mental, sosial, dan atau emosional.

2.2.9.8. Prinsip Pemecahan Masalah

Guru hendaknya sering mengajukan berbagai persoalan yang ada di lingkungan sekitar, dan anak dilatih untuk merumuskan, mencari data, menganalisis, dan memecahkannya sesuai dengan kemampuannya.

2.3. Penghasilan

2.3.1. Pengertian Penghasilan

Penghasilan atau gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002), yaitu Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002), “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”. Berdasarkan definisi tersebut, gaji merupakan imbalan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan yang bertujuan untuk memotivasi pegawai.

2.3.2. Peranan Penghasilan

Menurut Poerwono (1982) peranan penghasilan dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah *manager*

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.3.3. Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara lain :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4. Status Pegawai

2.4.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi, Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, ditugasi dalam suatu jabatan negeri dan digaji oleh pemerintah menurut peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja di jabatan negeri atau tugas

negara lainnya namun tidak ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan digaji oleh pemerintah merupakan tenaga honorer atau non-PNS.

2.5. Tinjauan Pustaka Antara *Burnout* Guru Inklusi, Penghasilan dan Status Pegawai

Guru merupakan merupakan profesi yang bertujuan untuk mendidik siswa baik pengetahuan, watak, maupun jiwa dalam berbagai aspek kehidupan baik di sekolah maupun di luar sekolah. Profesi guru memiliki banyak kompetensi yang harus dimiliki, di antaranya kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogis, kompetensi kemasyarakatan, dan kompetensi profesi. Jika ditinjau keempat kompetensi guru, masing-masing kompetensi memiliki kompetensi yang berhubungan dengan orang lain. Hal ini menyebabkan profesi guru sering terlibat dengan orang banyak. Sifat pekerjaan tersebut sangat berpotensi mengalami *burnout* hal ini sesuai dengan pendapat Maslach, Schaufeli, & Leiter, *Burnout* yang banyak dialami oleh individu di berbagai tempat kerja didasari oleh hubungan antar manusia (dalam Glendon et al., 2007). Pekerjaan yang sering berhubungan antar manusia berpotensi *burnout* karena pada kenyataannya saat menjalankan pekerjaan tersebut, akan berhadapan dengan kepentingan dari berbagai pihak. Hal ini sesuai seperti pendapat Freudenberger (dalam Glendon et al., 2007) memandang terjadinya *burnout* seperti *three-way squeeze* atau tekanan yang berasal dari 3 sumber yaitu kebutuhan dia sebagai guru yang mungkin bertentangan dengan kebutuhan siswa dan kebutuhan guru atau pegawai administrasi lainnya.

Keadaan profesi guru yang berpotensi *burnout* ini, ditambah dengan guru inklusi yang memiliki tugas tambahan untuk mengakomodasi siswa ABK di ruang kelas. Tugas tambahan bagi guru kelas yang menjalankan pendidikan inklusi adalah sebagai berikut, Menciptakan iklim belajar yang kondusif sehingga siswa merasa nyaman belajar di kelas/sekolah; Menyusun dan melaksanakan *assessment* pada semua siswa untuk mengetahui kemampuan

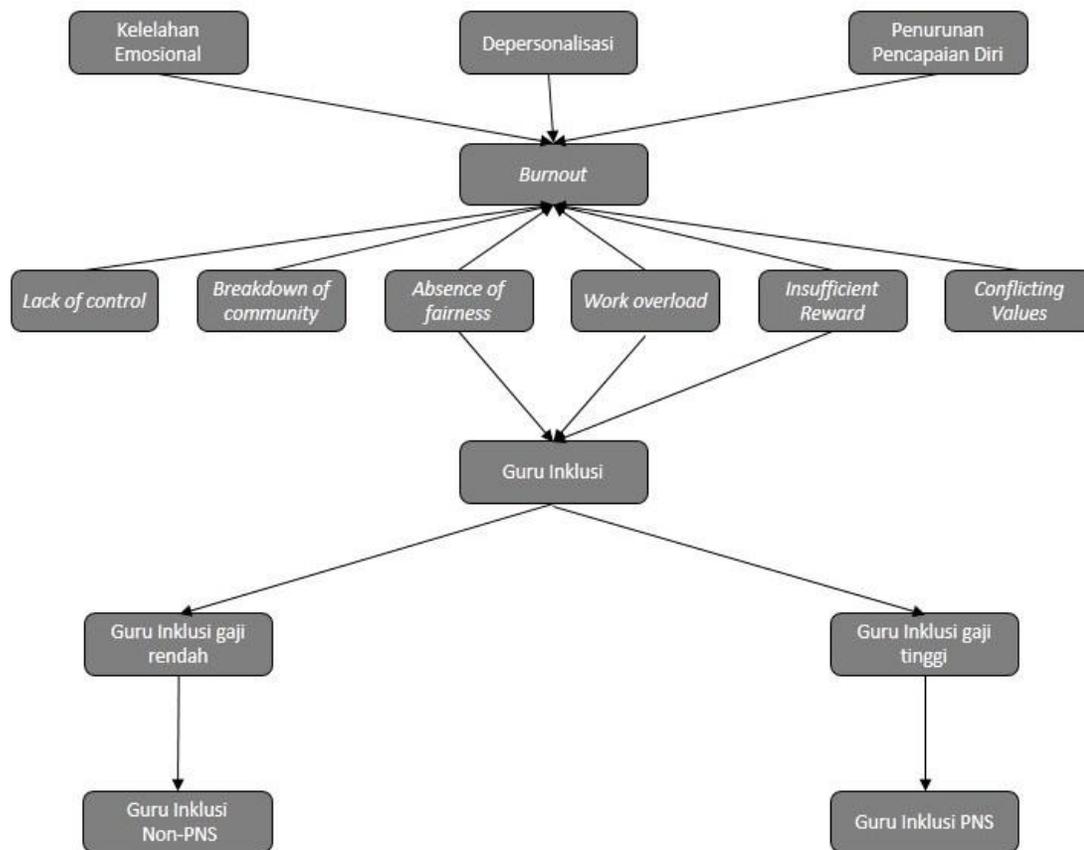
dan kebutuhannya; Menyusun program pembelajaran dengan kurikulum modifikasi bersama-sama dengan guru pembimbing khusus (“Kementrian Pendidikan Nasional”, 2010). Penambahan tugas tersebut dapat menyebabkan *burnout* sesuai dengan salah satu faktor penyebab *burnout* yaitu *work overload* atau kelebihan beban kerja (Maslach & Leiter, 2009). Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan mengenai inklusi dan *burnout*. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Ozlem Kaya (2008), guru yang memiliki 5 atau lebih siswa ABK mengalami *burnout* yang lebih tinggi. *Work overload* juga dapat menyebabkan faktor *burnout* yang lain seperti *insufficient reward* ketika penambahan tugas guru inklusi tidak diikuti dengan penambahan gaji. Hal tersebut juga dapat berlanjut kepada faktor berikutnya yaitu *absence of fairness* yang menyebabkan pertanyaan para guru inklusi mengenai kebijakan yang dirasa tidak adil tersebut. Penjelasan tersebut merupakan keterhubungan pendidikan inklusi dengan *burnout* guru.

Gaji sebagai motivasi kinerja guru di sekolah inklusi juga memiliki peran yang penting sebagaimana peranan penting gaji yang dikemukakan oleh Poerwono (1982). Hal ini sesuai dengan faktor penyebab *burnout* yaitu *insufficient reward* atau gaji yang kurang. Perbedaan status kepegawaian dan gaji yang diterima oleh guru inklusi merupakan keterkaitan perbedaan yang didasari oleh faktor penyebab burnout dan peranan gaji terhadap kinerja guru inklusi.

2.6. Kerangka Pemikiran

Pendidikan Nasional yang terus menerus melakukan reformasi demi mencerdaskan kehidupan bangsa, salah satu usahanya ialah pendidikan inklusi. Hal tersebut dilakukan untuk mengakomodasi pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. Namun, dalam pelaksanaannya menemui banyak hambatan. Hambatan tersebut diidentifikasi karena beban kerja tambahan yang dimiliki guru di sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusi. Penambahan beban kerja guru inklusi merupakan salah satu faktor *burnout*

yaitu *work overload*. Selain beban kerja yang lebih banyak, guru inklusi di Jakarta juga mengalami faktor penyebab *burnout* yaitu *insufficient reward* dan *absence of fairness* yang berhubungan dengan penghasilan dan status kepegawaian. Fenomena-fenomena tersebut yang melatar belakangi penelitian ini untuk melihat perbedaan *burnout* guru berdasarkan penyelenggaraan pendidikan inklusi.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.7. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian yang diajukan adalah: Terdapat perbedaan *Burnout* yang signifikan berdasarkan penyelenggaraan pendidikan inklusi di sekolah dasar.

2.8. Hasil Penelitian Yang relevan

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ozlem Kaya pada tahun 2008 dengan judul *Inclusion and Burnout: Examining General Education Teachers' Experiences in Turkey* menyatakan guru yang berusia lebih muda dan kurang berpengalaman mengalami *burnout* yang lebih tinggi, guru yang memiliki jumlah siswa lebih dan memiliki 5 atau lebih siswa ABK menunjukkan *burnout* lebih tinggi dibandingkan yang sebaliknya, Guru yang memiliki siswa ABK di kelas dan tidak menerima teknologi atau kurikulum yang mendukung mengalami *burnout* yang lebih tinggi.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Hayriye Esra Akyuz dan Hüsamettin Kaya pada tahun 2014 dengan judul *A Study on The Burnout Level of Primary School Teachers* menyatakan bahwa format pelaksanaan tugas, status pernikahan, tingkat pendidikan, jumlah siswa tidak berpengaruh terhadap tingkat *burnout*, melainkan jenis kelamin, waktu kerja, kompetensi profesional, komunikasi, apresiasi, kepuasan ekonomi, usia, dan tingkat jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout*.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Joy Williams dan Catherine Dikes pada tahun 2015 dengan judul *The Implications of Demographic Variables as Related to Burnout Among a Sample of Special Education Teachers* menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey P. Dorman pada tahun 2003 dengan judul *Relationship Between School and Classroom Environment and Teacher Burnout: a LISREL Analysis* menyatakan bahwa afiliasi staf dan tekanan kerja merupakan *significant predictors* kelelahan emosional, konsensus misi staf dan kerja sama merupakan *significant predictors* depersonalisasi. Konsensus misi staf, interaksi ruang kelas, kerja sama, dan orientasi tugas berhubungan secara signifikan dengan pencapaian diri.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Gireesh V. Gupchup, dkk. pada tahun 1998 dengan judul *Burnout in a Sample of HMO Pharmacists Using The Maslach Burnout Inventory* menyatakan bahwa apoteker yang tidak memiliki anak, memiliki penghasilan pertahun di bawah \$49,999, dan bekerja lebih dari atau sama dengan lima tahun lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan apoteker yang tidak memiliki anak dan memiliki penghasilan pertahun di bawah \$49,999 lebih rentan mengalami depersonalisasi.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Arnold B. Bakker, dkk. pada tahun 2000 dengan judul *Effort-reward Imbalance and Burnout among Nurses* menyatakan bahwa perawat yang mengalami ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan dilaporkan memiliki skor *burnout* yang lebih tinggi pada kelelahan emosional dan depersonalisasi dibandingkan dengan yang tidak mengalami ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan.