

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang *Burnout*

2.1.1 Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respons berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja. Maslach (1976) menyatakan bahwa *burnout* adalah respons terhadap stres kronis dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan penurunan kemampuan untuk memberikan layanan yang efektif dan empatik, selain itu Maslach (1976) juga mengemukakan bahwa *burnout* merupakan peristiwa multidimensial, ia mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi *burnout* yang dikemukakan oleh yaitu Kelelahan emosional (*Emosional Exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalisation*), dan berkurangnya prestasi (*Reduced Personal Accomplishment*). Maslach dkk. (1996) mengembangkan konsep *burnout* untuk menggambarkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dialami oleh individu yang bekerja di profesi yang membutuhkan interaksi intens dengan orang lain.

Menurut Greenberg dan Baron (1997) menjelaskan bahwa *Burnout* sering dialami oleh individu yang menghadapi stress berkepanjangan dan berulang dengan ciri-ciri yang dapat diamati antara lain, yang pertama kelelahan fisik dimana individu merasa kekurangan energi terus-menerus lelah dan disertai keluhan fisik (seperti sakit kepala, mual, sulit tidur, dan perubahan pola makan seperti kehilangan nafsu makan), yang kedua mengalami kelelahan emosional (yang ditandai dengan perasaan depresi, putus asa, dan terjebak dalam pekerjaan), dan yang ketiga munculnya sikap sinis terhadap orang lain seperti memiliki pandangan negatif dan cenderung melakukan hal-hal yang merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan secara umum. Sedangkan menurut Bernardin dkk. (1997), menggambarkan *burnout* merupakan keadaan yang menggambarkan respons emosional individu yang bekerja di bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*) dan berinteraksi secara intens dengan masyarakat. Selain itu Wardhani (2012) juga menjelaskan bahwa, ketidakmampuan dalam mengelola stres dengan perilaku koping yang efektif dan rendahnya kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan risiko *burnout*. *Burnout* adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik, Biasanya disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan (Rizka, 2013).

Dari beberapa definisi *burnout* diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis akibat stress kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian, kondisi ini terjadi ketika lingkungan kerja tidak mendukung kebutuhan dan harapan individu menyebabkan kelelahan fisik, emosional dan mental. Konsep *burnout* ini sangat relevan dengan penelitian mengenai *burnout* pada guru, khususnya guru SLB (Sekolah Luar Biasa), yang juga melibatkan interaksi emosional dan fisik yang intens dengan anak didik. Sebagai contoh, guru SLB harus memiliki keterampilan dan kesabaran tinggi dalam mengelola anak-anak dengan kebutuhan khusus. Sebagai profesi yang melibatkan pengelolaan emosi siswa yang membutuhkan perhatian ekstra, *burnout* pada guru SLB bisa terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan akademis dan perhatian emosional terhadap siswa.

2.1.2 Aspek-Aspek *Burnout*

Menurut Maslach dkk. (2001) *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian. Dijelaskan lebih lengkap sebagai berikut:

1. Kelelahan Emosional (*Emosional Exhaustion*)

Kelelahan emosional menjadi aspek yang paling sering muncul ketika seseorang menggambarkan diri mereka sendiri atau orang lain mengalami *burnout*. Perasaan lelah secara emosional dan kehilangan energi seringkali disertai dengan rasa tidak mampu menghadapi pekerjaan. Dimensi ini merujuk pada perasaan lelah secara emosional dan kehilangan energi yang signifikan, terutama karena tekanan pekerjaan terus menerus yang dialami individu. Hal ini mendorong individu untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan mereka sebagai mekanisme untuk mengatasi beban yang dirasakan. Kelelahan ini menjadi pendorong utama dari sinisme dan depersonalisasi, karena individu merasa kehabisan energi untuk melibatkan diri secara penuh dengan pekerjaan dan orang lain di tempat kerja. Kelelahan ini juga berdampak pada aspek fisik seperti gangguan tidur, sakit kepala, atau penurunan kesehatan.

2. Depersonalisasi (*Depersonalisation*)

Depersonalisasi merupakan sikap negatif atau sinis terhadap rekan kerja, klien, siswa, atau orang lain di lingkungan kerja serta kehilangan empati. Umumnya hal ini

merupakan upaya untuk menjauhkan diri dari seseorang yang membuatnya mengalami *burnout*. Depersonalisasi sering menjadi alternatif bagi individu yang mengalami *burnout* sebagai mekanisme untuk pertahanan untuk mengurangi beban emosional. Dalam konteks yang lebih luas, depersonalisasi juga bisa muncul dalam bentuk sikap acuh tak acuh atau sinis terhadap pekerjaan dan orang lain di tempat kerja. Sinisme ini kerap menjadi respon emosional langsung terhadap kelelahan yang dialami, namun sikap ini beresiko merusak hubungan interpersonal dan menurunkan produktifitas tim.

3. Penurunan Pencapaian (*Reduced Personal Accomplishment*)

Situasi kerja dengan tuntutan kompleks dan besar menyebabkan sinisme atau kelelahan yang akan cenderung mengurangi rasa efektivitas seseorang. Penurunan prestasi pribadi mencerminkan perasaan tidak kompeten dan kurangnya pencapaian dalam pekerjaan. Biasanya individu akan mengalami kehilangan kepercayaan diri dan meragukan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Hubungan antara berkurangnya efikasi dengan kelelahan dan sinisme bisa bersifat kompleks. Pada beberapa kasus, berkurangnya efektivitas muncul sebagai akibat dari kelelahan atau sinisme. Ketika individu merasa kelelahan atau tidak peduli, kemampuan mereka untuk meraih prestasi juga terhambat. Dalam konteks lain, berkurangnya efikasi tampaknya berkembang seiring dengan kurangnya sumber daya yang relevan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sementara kelelahan dan sinisme lebih dipicu oleh beban kerja yang berlebihan atau konflik sosial di tempat kerja

2.1.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada pekerja, yang dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor situasional dan faktor individu Maslach dkk. (2001). Berikut adalah kedua kategori faktor penyebab *burnout* menurut Maslach:

1. Faktor Situasional

a. *Job characteristic*

Faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* pada pekerja berdasarkan karakteristik pekerjaan dapat dikategorikan menjadi tuntutan pekerjaan dan kurangnya sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan, baik kuantitatif (seperti beban kerja yang berlebihan) maupun kualitatif (seperti konflik peran dan

ambiguitas peran), berhubungan erat dengan kelelahan, terutama dalam dimensi kelelahan emosional. Selain itu, kurangnya sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, umpan balik, dan kontrol atas pekerjaan juga berkontribusi terhadap *burnout*. Dukungan sosial, khususnya dari atasan, memiliki peran penting dalam mencegah *burnout*, namun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada tingkat dukungan yang tersedia. Kurangnya otonomi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan juga meningkatkan risiko kelelahan di tempat kerja. Purba dkk. (2007) pada penelitiannya ia mengungkapkan pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu maka tingkat *burnout* yang dialami semakin rendah sebaliknya jika individu dengan dukungan sosial lebih rendah akan rentan mengalami *burnout*.

b. *Occupational characteristic*

Faktor jenis pekerjaan mempengaruhi tingkat *burnout* individu, terutama melalui karakteristik emosional pekerjaan. Pekerjaan yang melibatkan interaksi emosional intens dengan orang lain, seperti pengajaran dan layanan sosial, cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi karena stres emosional yang ditimbulkan. Sektor-sektor ini sering kali kurang memberikan dukungan sosial yang memadai, yang dapat memperburuk keadaan. Di sisi lain, sektor dengan interaksi sosial yang lebih tinggi bisa menawarkan dukungan yang membantu meringankan stres, namun tuntutan yang tinggi tetap menjadi faktor penting. Secara keseluruhan, jenis pekerjaan dan faktor-faktor terkait, seperti beban kerja, tanggung jawab, serta dukungan sosial, mempengaruhi seberapa besar individu mengalami *burnout*.

c. *Organizational characteristic*

Faktor-faktor organisasi seperti hierarki, aturan operasional, dan sumber daya dapat mempengaruhi konteks situasional *burnout*, terutama ketika faktor-faktor tersebut melanggar harapan dasar mengenai keadilan dan kesetaraan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat kelelahan. Selain itu, perubahan dalam kontrak psikologis akibat perampangan dan penggabungan organisasi turut memperburuk *burnout*, karena karyawan diharapkan memberikan lebih banyak usaha dan fleksibilitas, sementara mereka menerima manfaat yang lebih sedikit, seperti peluang karier dan jaminan keamanan kerja. Pelanggaran kontrak psikologis

ini menurunkan rasa timbal balik yang penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan, sehingga memperburuk kondisi kelelahan mereka.

2. Faktor Individu

a. *Demographic characteristic*

Faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan pendidikan mempengaruhi tingkat kelelahan atau *burnout* pada individu, meskipun pengaruhnya bervariasi. Usia, misalnya, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih muda cenderung mengalami *burnout* lebih tinggi, kemungkinan besar karena kurangnya pengalaman kerja. Jenis kelamin tidak terbukti menjadi prediktor kuat untuk *burnout*, meskipun ada kecenderungan bahwa laki-laki lebih sering mengalami sinisme, sementara perempuan mungkin lebih rentan terhadap kelelahan. Status perkawinan juga mempengaruhi, dengan individu yang belum menikah, terutama laki-laki, lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan yang sudah menikah, sedangkan pada perempuan cenderung pada konflik peram ganda. Individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung melaporkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi, kemungkinan karena mereka memiliki pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar dan harapan yang lebih tinggi, yang jika tidak terpenuhi, dapat meningkatkan stres dan kelelahan.

b. *Personality Characteristic*

Faktor-faktor kepribadian seperti tingkat ketahanan yang rendah, *locus of control eksternal*, gaya penanganan yang menghindar, serta harga diri yang rendah berhubungan erat dengan peningkatan risiko *burnout*. Individu yang cenderung mengatasi stres secara pasif dan defensif, serta mereka yang memiliki *eksternal locus of control* (yang mengaitkan peristiwa dan pencapaian dengan orang lain yang berkuasa dengan kebetulan) lebih rentan terhadap *burnout* daripada *internal locus of control* (atribusi pada diri sendiri), khususnya dalam dimensi kelelahan. Selain itu, kepribadian neurotik, yang ditandai dengan kecemasan, permusuhan, dan kerentanannya terhadap tekanan psikologis, juga berhubungan dengan tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Selain itu perilaku Type A juga diidentifikasi terkait dengan *burnout* karena seseorang dengan Type-A menciptakan gaya hidup dan lingkungan kerja yang penuh tekanan waktu secara konstan. Terdapat juga indikasi bahwa individu dengan tipe kepribadian F (*feeling*) lebih rentan terkena *burnout*

dari pada individu dengan tipe kepribadian T (*thinking*) terutama pada dimensi *Depersonalization*.

c. *Job Attitudes*

Ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan, baik terkait sifat pekerjaan yang diinginkan maupun pencapaian yang diharapkan, dapat menjadi faktor risiko yang signifikan untuk *burnout*. Ketika ekspektasi ini terlalu tinggi, individu cenderung bekerja terlalu keras dan berusaha mencapai lebih banyak, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan dan sinisme ketika hasil yang diinginkan tidak tercapai. Secara paradoks, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan atau organisasi dapat meningkatkan kerentanan seseorang terhadap *burnout* terutama jika dikombinasikan dengan beban kerja yang berlebihan. Individu yang loyal cenderung menginvestasikan sumber daya pribadi (energi dan waktu) secara berlebihan untuk pekerjaan yang akan berujung pada kelelahan emosional.

Melalui faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yang sudah dijelaskan diatas peneliti dapat menggambarkan *burnout* secara lebih luas. Hal ini penting untuk dilakukan sehingga penelitian tidak hanya menggambarkan *burnout* melalui dimensi (kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan prestasi diri), tetapi juga menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *burnout* pada guru SLB Kemala Bhayankari 2 Gresik.

2.1.4 Gejala *burnout*

Sedangkan menurut Smith dan Segal (2008), megemukakan bahwa gejala *burnout* secara umum, berikut:

1. Gejala Fisik, meliputi:
 - a. Rasa lelah, individu merasa lelah terus menerus dan energi seakan habis sering waktu berjalan
 - b. Penurunan Imunitas, sistem kekebalan tubuh melemah sehingga lebih rentan terhadap penyakit, seperti sakit kepala, nyeri otot, sakit punggung, flu, dan lainnya.
 - c. Gangguan pola makan dan tidur, terjadi perubahan pola makan atau tidur yang mempengaruhi kesehatan secara keseluruhan

2. Gejala Emosional, meliputi:

- a. Keraguan diri, ditandai dengan muncul rasa gagal dan ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri
 - b. Kehilangan energi positif, perasaan tidak berdaya, kurang antusias, dan kehilangan semangat dalam menjalani aktivitas
 - c. Hilangnya motivasi, dorongan untuk melakukan pekerjaan atau rasa tanggung jawab menurun
 - d. Pola pikir negatif, sikap sinis meningkat diringi dengan pandangan negatif terhadap diri sendiri maupun lingkungan sekitar
 - e. Kepuasan kerja menurun, individu merasa tidak puas dengan hasil kerjanya bahkan jika sudah berusaha keras
3. Perilaku, meliputi:
- a. Menghindari tanggung jawab, cenderung menunda-nunda pekerjaan atau tugas lebih lama dari yang seharusnya
 - b. Mengonsumsi zat berbahaya atau alkohol, melampiasikan kelelahan dengan menggunakan obat-obatan dan alkohol.
 - c. Frustrasi, perasaan frustrasi yang terlihat dari perilaku produktif atau bahkan destruktif

2.1.5 Proses Terjadinya *Burnout*

Burnout merupakan kondisi yang tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan berkembang melalui proses yang bertahap akibat paparan stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Menurut Maslach, proses terjadinya *burnout* terdiri dari tiga fase yang juga menggambarkan dimensi-dimensi *burnout* (dalam Lailani dkk., 2005) :

1. Fase pertama adalah kelelahan emosional, yang merupakan tahap awal *burnout* . Pada fase ini, *burnout* dimulai dari hubungan yang mengharuskan keterlibatan emosional antara pemberi dan penerima bantuan, terutama dalam pekerjaan layanan kemanusiaan. Pekerjaan ini penuh dengan tekanan karena pekerja seringkali harus menghadapi berbagai masalah dan penderitaan orang lain, yang dapat menguras sumber daya emosional dan akhirnya menyebabkan kelelahan emosional.
2. Fase kedua adalah depersonalisasi, yang merupakan kelanjutan dari fase pertama. Pada tahap ini, individu yang mengalami kelelahan emosional cenderung mengembangkan strategi coping yang tidak tepat, yaitu dengan menjaga jarak dari

penerima bantuan. Mereka mengadopsi sikap acuh tak acuh dan bersikap negatif terhadap orang lain, sebagai cara untuk mengatasi tekanan yang dirasakan. Meskipun ini merupakan strategi defensif, hal ini justru memperburuk jarak emosional dengan penerima bantuan.

3. Fase ketiga adalah rendahnya penghargaan atas diri sendiri. Fase ini muncul ketika individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan profesinya setelah menjaga jarak emosional dengan penerima bantuan. Mereka merasa bahwa mereka tidak dapat melaksanakan tugas profesinya dengan baik, yang menyebabkan penurunan rasa kompetensi dan prestasi.

Proses *burnout* menurut Maslach ini tidak berhenti setelah fase ketiga, tetapi bisa berulang. Setelah menilai kinerjanya secara negatif, kelelahan emosional dapat muncul kembali, yang kemudian memicu depersonalisasi lagi, dan akhirnya individu merasa semakin tidak mampu menjalankan profesinya, sehingga merasa tidak berarti. Dengan demikian, *burnout* terjadi dalam siklus yang berulang, dimulai dengan kelelahan emosional, diikuti oleh depersonalisasi, dan akhirnya evaluasi diri yang negatif.

2.1.6 Jenis-Jenis *Burnout*

Dalam konteks pekerjaan yang menuntut keterlibatan emosional tinggi, *burnout* muncul dalam beberapa bentuk yang saling berkaitan namun memiliki ciri yang berbeda. Farber (1991), mengidentifikasi tiga jenis *burnout* utama, yaitu *Frenetic*, *Underchallenged* dan *Worn-out* (dalam Montero-Marín dkk., 2009). Masing-masing mencerminkan pola yang berbeda dalam mengalami kelelahan akibat stres kerja intens. Berikut penjelasan lebih mendalam mengenai jenis-jenis *burnout* :

1. *Burnout Frenetic*

Tipe frenetik bekerja semakin keras hingga ia kelelahan dan mencari kepuasan atau kesuksesan untuk menyamakan stres yang disebabkan oleh upaya yang diinvestasikan. Dalam mengejar target dan ambisi, tak jarang seseorang memaksakan diri untuk terus produktif tanpa jeda. Meski semangat seperti ini terlihat positif, nyatanya ada batas yang dimiliki oleh tubuh dan pikiran.

Ketika seseorang bekerja terlalu keras dan melewati kapasitas dirinya baik secara fisik maupun mental, otak dan tubuh juga akan mengalami kondisi yang disebut *overload*, kondisi ini bisa memicu berbagai dampak negatif. Otak bisa kehilangan fokus, sulit berkonsentrasi, dan lebih mudah merasa cemas atau

tertekan. Tubuh pun akan memberikan sinyal berupa kelelahan ekstrem, gangguan tidur, penurunan imunitas, hingga resiko munculnya penyakit psikosomatis dan jika berlanjut akan mengalami burnout.

2. *Burnout Underchallenged*

Tipe yang kurang tertantang disajikan dengan motivasi yang tidak mencukupi dan karena itu harus mengatasi kondisi kerja yang monoton dan tidak merangsang yang tidak memberikan kepuasan yang diperlukan. *Burnout* tipe ini sering terjadi ketika terjebak dalam pekerjaan yang tidak menawarkan banyak peluang pertumbuhan, sehingga cepat merasa bosan dan kehilangan gairah dalam bekerja. Jika seseorang berada dalam situasi tersebut dan terus dibiarkan tanpa perubahan maka akan sampai pada titik dimana pekerjaan tersebut tidak lagi menarik. Aktivitas harian yang sebelumnya terasa rutin bisa berubah menjadi beban, dan tanpa disadari, kamu mulai menunda-nunda tugas, bahkan menghindari pekerjaan itu sama sekali. Ini bukan karena malas melainkan karna mental dan emosi sudah terlalu jenuh dengan kondisi kerja yang tidak berkembang.

3. *Burnout Worn-out*

Tipe yang menyerah ketika dihadapkan dengan terlalu banyak stres atau sangat sedikit kepuasan di tempat kerja. Tipe lelah, individu menyerah total, meninggalkan pekerjaan atau hanya melakukan tugas minimal karena kehabisan energi emosional dan fisik. Ini sering menjadi tahap akhir dari akumulasi stres berkepanjangan. Pekerja yang pada awalnya mungkin berusaha keras, tetapi akhirnya menyerah setelah menghadapi tekanan berulang dan minimnya penghargaan atau hasil. Mereka cenderung mengalami demotivasi, kehilangan rasa kontrol, menarik diri secara emosional, dan menampilkan apatis terhadap pekerjaan. Tipe ini merefleksikan kelelahan akibat kombinasi stres kronis dan rasa frustrasi.

2.1.7 Dampak *burnout*

Dampak dari *burnout* tidak hanya sebatas pada perasaan lelah sesaat, tetapi berkembang menjadi serangkaian konsekuensi negatif yang meluas. Menurut Leiter dan Maslach (dalam Alam, 2022) dampak *burnout* memiliki tiga tingkatan utama yaitu:

a. *Burnout is Lost Energy*

Individu yang mengalami *burnout* akan merasakan tekanan, merasa terbebani, dan lelah. Mereka juga akan mengalami kesulitan dalam tidur serta cenderung menjauh dari lingkungan sekitarnya. Gangguan tidur yang sering terjadi bersamaan dengan *burnout* mengurangi kualitas tidur dan menyebabkan kelelahan yang lebih berat saat bangun. Kondisi ini akan berdampak negatif pada performa kerja pegawai yang akan berdampak pada tingkat produktivitas dalam pekerjaan berkurang. Hilangnya energi merupakan manifestasi awal dan yang paling mendasar dari *burnout* yang mencerminkan penurunan kesehatan fisik dan psikologis pada individu. Menurut Khammissa dkk. (2022) ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka akan merasakan kehabisan energi karena terpapar stres psikososial atau kerja jangka panjang yang nantinya akan mempengaruhi kemampuan untuk menjalankan aktivitas sehari-hari yaitu tubuh dan pikiran menjadi laluh, produktivitas menurun dan kapasitas untuk menghadapinya semakin berkurang. Dampak pada performa kerja juga akan sangat signifikan ditandai dengan penurunan kecepatan kerja, peningkatan tingkat kesalahan, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan.

b. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Minat untuk bekerja akan semakin menurun, sehingga segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tampak kurang menyenangkan. Kreativitas dan minat terhadap tugas pekerjaan juga semakin redup, yang mengakibatkan hasil kerja menjadi sangat terbatas. Ketika seseorang mengalami *burnout* kreativitas dan inovasi menjadi sangat berkurang dikarenakan otak berfungsi dalam *survival mode* yang kaku dan menghindari resiko, bukan dalam *exploration mode* yang dibutuhkan untuk berpikir kreatif. Kehilangan minat untuk bekerja akan membuat individu merasa pekerjaan yang sebelumnya bermakna kini terasa mekanis dan hampa, yang membuat individu hanya melakukan bare minimum atau melakukan pekerjaan dengan sederhana atau seadanya untuk memenuhi tuntutan formal. Dengan kondisi ini individu akan kehilangan originalitas dan keunikan personal yang sebelumnya menjadi ciri khas profesionalisme individu tersebut.

c. *Burnout is Lost Confidence*

Ketidakterdayaan serta kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan membuat pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kinerja mereka menjadi kurang efektif, dan seiring waktu, hal ini menimbulkan rasa keraguan terhadap kemampuan sendiri. Hilangnya kepercayaan diri merupakan tahap paling merusak karena menyerang identitas profesional dan rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya. Individu mungkin mempertimbangkan pergantian karir bukan karena pekerjaan tidak sesuai tetapi karena *burnout* telah menghancurkan kepercayaan diri terhadap kemampuannya yang akhirnya mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2.1.8 Cara Mengatasi *Burnout*

Maslach (2017) menyarankan bahwa cara mengatasi *burnout* harus dengan pendekatan yang disempurnakan. Pendekatan ini mengadopsi kerangka kerja kesehatan masyarakat untuk menangani bahaya ditempat kerja, sebagaimana konsep tersebut dikembangkan oleh Quick (1992) yaitu terdapat tiga jenis strategi pencegahan dengan tujuan yang berbeda yaitu, Pencegahan primer yaitu dengan menghilangkan atau memodifikasi stressor di tempat kerja dengan tujuan untuk mengurangi kasus *burnout* baru, Pencegahan Sekunder yaitu membantu individu mengatasi atau mengelola faktor stres di lingkungan kerja, dengan tujuan mengurangi frekuensi *burnout* yang dialami, dan Pencegahan Tersier yang berfokus pada individu yang telah mengalami dampak negatif akibat faktor stres di lingkungan kerja, dengan tujuan mengurangi sisa dampak yang terjadi setelah individu mengalami *burnout*. Dari strategi tersebut Maslach (2017) mengembangkan strategi untuk mengatasi *burnout* yaitu Memperbaiki Individu (*Fixing the Person*) vs Memperbaiki Pekerjaan (*Fixing the Job*) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Memperbaiki Individu (*Fixing the Person*)

Upaya pengurangan *burnout* yang paling banyak mendapat perhatian berpusat pada intervensi individu. Rincian kategori-kategori ini akan diringkas dalam penjelasan berikut:

a. Kesehatan dan Kebugaran (*Health dan fitness*)

Individu direkomendasikan memakan makanan yang lebih bergizi, menurunkan berat badan yang berlebih, olahraga secara teratur, dan berhenti merokok.

b. Strategi Relaksasi (*Relaxation strategies*)

Pendekatan utama untuk mengurangi stres adalah dengan melakukan relaksasi yang meliputi meditasi, biofeedback, tidur siang dan tidur malam yang lebih lama, mandi air hangat dan pijat.

c. Pemahaman Diri (*Self-understanding*)

Pemahaman diri adalah dimana individu memahami dengan baik tentang kekuatan maupun kelemahan pribadinya dalam hal kepribadian, kebutuhan, dan motivasi diri. Jika individu memahami diri sendiri maka individu dapat memanfaatkannya untuk mengubah perilaku menjadi positif dengan wawasan diri yang baik seperti mindfulness, konseling dan terapi.

d. Keterampilan Mengatasi Masalah (*Coping Skill*)

Individu harus memiliki strategi untuk mengubah respons seseorang terhadap *burnout*. Ada banyak teknik untuk mengatasi masalah *burnout* yaitu dengan manajemen waktu dan resolusi konflik.

e. Perubahan Pola Kerja (*Change in Work Patterns*)

Karena terdapat beban kerja berlebihan dan kelelahan disarankan untuk bekerja lebih sedikit. Ini bisa dilakukan dengan menambah waktu istirahat dalam rutinitas kerja, menghindari lembur, dan mengambil waktu libur atau cuti.

f. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Semakin dianjurkan untuk meminta bantuan orang lain dalam mengatasi *burnout*. Dukungan dapat didapatkan dari berbagai sumber yaitu dukungan sosial di tempat kerja (rekan kerja, mentor dan atasan), dirumah (keluarga, teman, sahabat), dukungan sosial juga dapat berupa berbagai bentuk seperti, bantuan, umpan balik, kenyamanan emosional, dorongan, pengakuan, dan humor.

2. Memperbaiki Pekerjaan (*Fixing the Job*)

Setiap orang dipengaruhi oleh lingkungan sosial ini, dan setiap orang juga merupakan bagian dari lingkungan yang memengaruhi semua orang lain. Ada banyak interaksi sosial yang berkelanjutan, dan pertukaran timbal balik, yang dapat berkontribusi pada lingkungan yang suportif dan menarik atau pada terciptanya komunitas kerja yang tidak beradab dan jahat yang dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*) (Maslach dkk., 2012). Model tersebut ada

model kecocokan Pekerjaan-Orang (*Person-Job Fit Model*), pada model tersebut menyatakan bahwa *burnout* adalah hasil dari ketidaksesuaian yang berkelanjutan antara individu dengan enam area utama dalam kehidupan kerja (*Six Areas of Work Life*) yaitu:

- a. *Workload*, beban kerja secara berlebihan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan kerja. Jika beban kerja berlangsung terus menerus bahkan lebih parah kesempatan untuk istirahat, memulihkan diri, dan mengembalikan keseimbangan menjadi sangat terbatas.
- b. *Control*, kontrol merujuk pada sejauh mana individu merasa memiliki kekuasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka atau tidak dilibatkan dalam pengambilan Keputusan yang mempengaruhi pekerjaannya maka dapat memicu stress yang berkepanjangan yang dapat memicu *burnout*.
- c. *Reward*, kurangnya penghargaan baik dalam bentuk materi seperti gaji dan bonus maupun immateri seperti pengakuan atas prestasi, dapat menimbulkan individu merasa tidak dihargai dan yang pada akhirnya akan meningkatkan resiko kelelahan.
- d. *Community*, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti konflik antar karyawan dan kurangnya dukungan sosial bisa memperburuk perasaan kelelahan dan keterasingan.
- e. *Fairness*, persepsi tentang keadilan dalam pengambilan keputusan ditempat kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen, seperti promosi yang tidak transparan dan perlakuan yang tidak setara dimana jika individu merasakan ketidakadilan maka dapat memicu sikap sinis dan kemarahan.
- f. *Values*, ketidakcocokan nilai individu dan nilai organisasi dapat menyebabkan konflik internal yang lama-kelamaan akan berkontribusi dalam *burnout*.

2.2 Guru SLB

2.2.1 Pengertian Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tentang pengertian Guru, guru merupakan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar dan Pendidikan menengah. Runtu dan Kalalo (2021) dalam bukunya menyatakan secara formal guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri maupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang Pendidikan formal minimal berstatus sarjana yang telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen yang berlaku di Indonesia. Dalam kegiatan belajar mengajar, guru merupakan pemegang peran penting sebagai perencana, pelaksana, pengawasan proses pembelajaran (Sopian, 2016). Sedangkan menurut Husaini (2018), Guru adalah individu yang menguasai mata pelajaran secara mendalam, memahami psikologi perkembangan peserta didik serta mampu merancang program Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Berdasarkan beberapa pengertian yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Guru adalah seorang pendidik profesional yang bertugas merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran untuk membantu peserta didik mencapai tujuan Pendidikan.

2.2.2 Pengertian Guru SLB

Menurut buku panduan Pendidikan khusus, Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) adalah pendidik yang memiliki keahlian khusus untuk memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik berkebutuhan khusus, seperti mereka yang memiliki hambatan fisik, intelektual, sosial, emosional atau sensorik (Kemendikbud RI, 2022). Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 tentang Pengertian Pendidikan. Dimana dijelaskan bahwa guru SLB bertugas memberikan layanan Pendidikan sesuai dengan jenis dan Tingkat kebutuhan peserta didik, sehingga mereka dapat memperoleh pendidikan yang layak dan merata. Tugas utama guru SLB adalah membantu siswa mencapai potensi maksimalnya melalui metode pengajaran dan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu masing-masing, tak hanya itu guru SLB sering kali berperan sebagai konsultan bagi orang tua dan

masyarakat untuk memberikan solusi dalam menghadapi tantangan anak berkebutuhan khusus baik dilingkungan sekolah maupun sosial (Ayudahya & Kusumaningrum, 2019).

Haikal dkk. (2022), menyatakan bahwa untuk menjadi guru SLB yang efektif diperlukan kesabaran tinggi dan kemampuan fisik serta mental yang baik karena mereka harus mampu menghadapi berbagai tantangan dalam mengajar anak berkebutuhan khusus. Ini sejalan dengan pendapat Firmansyah dan Widuri (2014) bahwa pada dasarnya guru SLB sangat membutuhkan kesabaran yang tinggi, tidak hanya menyampaikan materi namun juga mampu menjalin komunikasi yang berbeda dengan pekerjaan lain bahkan tantangan yang dimiliki berbeda dengan guru disekolah umum.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa guru SLB merupakan pendidik yang bertugas untuk memberikan layanan pendidikan khusus bagi siswa dengan kebutuhan khusus, mereka berperan membantu siswa mencapai potensi maksimal yang dimiliki melalui metode pengajaran yang sudah disesuaikan. Dalam menjalankan tugasnya guru SLB memerlukan kesabaran yang tinggi, keterampilan khusus, serta kemampuan fisik dan mental yang baik untuk menghadapi berbagai tantangan unik dalam proses pembelajaran.

2.2.3 Peran guru SLB

Peran guru SLB menuntut integrasi antara keahlian pedagogis, pemahaman psikologis, dan keterampilan konseling, mengingat keragaman dan keunikan kebutuhan peserta didik berkebutuhan khusus. Menurut Ardianingsih dkk. (2017), guru SLB memiliki peran sebagai berikut:

1. Perancang pembelajaran

Guru bertanggung jawab dalam perancangan pembelajaran dan menyusun program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa. Menurut Mulyasa (2008:37) bahwa “Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi dan memahami materi standar yang dipelajari”. Guru SLB menyesuaikan materi yang diberikan dengan kemampuan anak didiknya yang berbeda-beda dalam satu kelas dan juga disesuaikan dengan kurikulum yang ada. Proses perancangan pembelajaran bisa dilakukan dengan menganalisis kemampuan dan kekuatan peserta didik, guru juga harus memastikan bahwa tujuan pembelajaran yang ditetapkan dapat dicapai oleh

siswa dengan memperhatikan berbagai aspek seperti: Kebutuhan akademis, Minat dan kemampuan siswa, dan Kurikulum yang relevan.

2. Pembimbing

Guru juga berperan sebagai pembimbing dimana dalam mendukung perkembangan siswa pembimbing juga harus mendukung perkembangan akademik, emosional dan sosial dengan cara guru membimbing siswa untuk mencapai kemandirian, mengelola emosi dan juga berinteraksi dengan baik dengan teman sebayanya dan lingkungan. Guru bisa memastikan bahwa siswa tidak hanya berkembang pada aspek akademis tetapi juga mampu berfungsi dalam masyarakat secara luas.

3. Evaluator

Guru berperan sebagai evaluator dimana ia bertugas untuk mengukur dan menilai kemajuan siswa, ini bisa dilakukan dengan berbagai metode evaluasi, seperti tes, tugas dan observasi. Evaluasi yang dilakukan tidak hanya untuk menilai pencapaian akademis mereka namun juga mencakup aspek emosional, perkembangan sosial dan keterampilan hidup. Guru harus memastikan bahwa penilaian yang dilakukan mencakup semua aspek perkembangan dan metode yang dipakai disesuaikan dengan karakteristik serta kemampuan siswa.

4. Adapter

Guru SLB berperan sebagai adapter yang menyesuaikan kurikulum yang ada dengan kebutuhan dan karakteristik siswanya yang memiliki perbedaan dalam kemampuan dan potensi. Adaptasi kurikulum ini sangat penting dilakukan agar pembelajaran dapat efektif dan inklusif. Guru memerlukan modifikasi materi, metode bahkan evaluasi belajar agar dapat memenuhi kebutuhan masing-masing siswa, memastikan bahwa setiap siswa mendapat kesempatan yang setara untuk belajar dan berkembang.

5. Koordinator

Guru SLB juga berperan dalam koordinasi yang menjalin komunikasi dan kerja sama antar orang tua, dan mungkin juga psikolog dan tenaga medis yang berkaitan dengan siswanya untuk mendukung efektifitas perkembangan dan Pendidikan siswanya selama diluar sekolah. Kerja sama ini sangat penting untuk memastikan kebutuhan dan dukungan yang konsisten antara rumah dan sekolah. Guru bisa menjalin hubungan dengan orang tua siswa dan mungkin profesional lain untuk memantau

perkembangan siswa serta secara kolaboratif bekerja sama untuk mendukung perkembangan sosial dan emosional siswa.

Sedangkan menurut Septiana (2017) peran guru dalam standart proses pendidikan khusus sebagai berikut:

1. Dalam perencanaan

a) Guru sebagai *inovator*

Guru berperan mengembangkan nilai-nilai ilmu pengetahuan yang dikombinasikan dengan nilai-nilai kehidupan. Kombinasi ini memberikan makna yang lebih mendalam bagi peserta didik berkebutuhan khusus dimana ini memungkinkan mereka untuk memahami pembelajaran secara positif. Selain itu guru merancang pembelajaran yang efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan siswa untuk memastikan standar proses pencapaian pembelajaran terpenuhi secara optimal.

b) Guru sebagai *Desaigner of Interactions* (perancang pengajaran)

Rancangan proses pembelajaran bagi peserta didik berkebutuhan khusus harus sesuai dengan tingkat kemampuan dan kondisi yang dialami oleh peserta didik. Pernyataan ini sejalan dnegna prinsip dan tujuan Pendidikan khusus dimana dikarenakan standart proses dalam pendidikan khusus berhubungan erat dengan standart kompetensi lulusan dan standart isi maka pencapaian pembelajaran, kedalam serta cakupan materi yang diajarkan perlu penyesuaian. Penyesuaian dilakukan dengan tujuan agar peserta didik dapat mengikuti proses pembelajaran dengan efektif dan mencapai hasil secara optimal.

2. Dalam pelaksanaan

a) Guru sebagai *Manager of Interactions* (pengelola interaksi antara guru dengan peserta didik)

Guru bertanggung jawab mengelola interaksi dengan peserta didik selama proses pembelajaran, mulai dari tahap awal hingga tahap akhir penutup. Guru harus menciptakan lingkungan yang memungkinkan adanya interaksi positif antar guru dan siswa. Dalam peran ini guru harus memastikan alokasi waktu, ritme, dan pola kegiatan pembelajaran terorganisir dengan baik. Interaksi yang efektif tidak hanya menguntungkan siswa namun juga dapat menjadi umpan balik kepada guru untuk menyempurnakan metode pembelajaran.

b) Guru sebagai motivator

Guru sebagai motivator berperan memberikan dorongan emosional dan psikologis yang memacu semangat belajar siswa, motivasi yang diberikan guru dapat menjadi penguat yang membantu peserta didik percaya diri dan mengembangkan potensi diri mereka. Guru dapat memberikan motivasi melalui penghargaan, pujian, atau dengan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga siswa dapat lebih termotivasi untuk mengeksplorasi potensi yang mereka miliki secara maksimal.

c) Guru sebagai Pembimbing atau *Director*

Guru bertugas memberikan arahan dan bimbingan yang terintegrasi untuk mendukung peserta didik memahami materi pembelajaran dan menghadapi hambatan yang mereka alami. Dalam peran ini guru harus mengenali potensi dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing siswa dan karakteristik yang mereka miliki, kemudian memberikan arahan yang sesuai. Dengan bimbingan yang tepat memungkinkan siswa dapat mengatasi hambatan belajar dan mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kemampuan mereka.

d) Guru sebagai Inisiator

Pada peran ini guru dituntut untuk mampu menciptakan ide-ide yang kreatif dan baru yang mampu menginspirasi peserta didik berkebutuhan khusus untuk mengeksplorasi pembelajaran secara aktif. Hal ini dilakukan untuk menciptakan suasana belajar yang menarik dan tidak monoton, dengan pendekatan ini siswa didorong untuk lebih aktif dan terlibat dalam pembelajaran yang akan meningkatkan kualitas pengalaman belajar mereka.

e) Guru sebagai fasilitator

Pada peran fasilitator guru bertindak sebagai penghubung antara kebutuhan belajar siswa dan tujuan pembelajaran. Guru menyediakan sarana, strategi dan dukungan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan siswa, dengan bantuan guru sebagai fasilitator siswa dapat mengakses pembelajaran yang lebih relevan dan memahami materi dengan lebih mudah.

3. Dalam penilaian

Guru berperan sebagai evaluator, mereka mengevaluasi proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Evaluasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur

keberhasilan metode pengajaran serta kemajuan belajar siswa, informasi yang diperoleh bisa membantu guru menyesuaikan pendekatan pembelajaran dan memastikan siswa mencapai kompetensi yang diharapkan.

4. Dalam pengawasan

Guru berperan sebagai pelaksana dan penjamin ketercapaian standart isi pembelajaran, oleh karena itu guru berkewajiban untuk melakukan monitoring menurut Septiana (2017) "*Guru berkewajiban melakukan monitoring secara berkala selama rangkaian proses pembelajaran misalnya setiap minggu, bulan, dan akhir tahun ajaran*". Guru melakukan monitoring secara berkala terhadap proses pembelajaran untuk memastikan setiap aspek berjalan sesuai standart proses pendidikan khusus.

2.3 Jenis-jenis Ketunaan

Ketunaan atau kebutuhan khusus mencakup berbagai kondisi yang mempengaruhi kemampuan individu untuk berfungsi secara maksimal dalam kehidupan sosial. Berikut adalah beberapa jenis ketunaan yang sering dijumpai, beserta penjelasan singkat tentang masing-masing:

1. Tunanetra

Individu yang mengalami gangguan penglihatan, baik total (buta) maupun sebagian. Mereka memerlukan pendidikan khusus untuk membantu dalam penyesuaian diri dan pengembangan keterampilan. Nisa dkk. (2018) mengklasifikasikan tunanetra berdasarkan pendapat beberapa ahli seperti Djaja Rahardja dan Sujarwanto, serta Gargiulo sebagai berikut:

- a. Buta Total: Seorang anak dikatakan buta total jika hanya memiliki persepsi terbatas terhadap cahaya atau tidak dapat mengidentifikasi apapun dengan penglihatannya. Anak-anak dengan kategori ini bergantung pada indera pendengaran dan peraba untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi.
- b. Buta Fungsional: Anak dikategorikan mengalami buta fungsional jika masih memiliki sisa penglihatan yang memungkinkan mereka untuk mendeteksi cahaya sekitar, yang membantu mereka dalam orientasi dan mobilitas.
- c. *Low Vision*, Anak yang dikategorikan sebagai *low vision* memiliki sisa penglihatan yang memungkinkan mereka untuk berorientasi dengan lingkungan sekitar. Mereka masih dapat mengidentifikasi huruf dan angka

serta mengenali wajah orang dari jarak dekat, meskipun membutuhkan alat bantu seperti kaca pembesar atau pencahayaan yang cukup.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, tunanetra mencakup anak-anak yang memiliki hambatan dalam fungsi penglihatan, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan lingkungan melalui indera penglihatan.

2. Tunarungu

Tunarungu merupakan anak yang kehilangan sebagian atau keseluruhan pendengaran yang dimilikinya, sehingga memiliki gangguan saat berkomunikasi secara lisan. Mereka yang mengalami gangguan pendengaran, mulai dari ringan hingga berat. Tunarungu dapat mempengaruhi kemampuan berbicara dan berkomunikasi, sehingga sering kali memerlukan alat bantu pendengaran dan pendidikan khusus. Berdasarkan tingkat fungsi telinga dalam mendengar suara, gangguan pendengaran dibagi menjadi empat kategori sebagai berikut Sarah dan Neviyarni (2020) :

- a. Gangguan pendengaran ringan (15-30 db)
- b. Gangguan pendengaran sedang (31-60 db)
- c. Gangguan pendengaran yang parah (61-90 db)
- d. Gangguan pendengaran yang berat (91-120 db)
- e. Gangguan pendengaran ekstrem/tuli (Setiawati & Nai'mah, 2020)

Pada dasarnya anak tunarungu tidak mengalami hambatan pada perkembangan intelegensi dan aspek-aspek lain, selain yang berkaitan dengan pendengaran dan komunikasi (Nisa dkk., 2018). Terlihat bahwa guru Pendidikan Khusus untuk penyandang tunarungu mengalami kelelahan emosional lebih tinggi dibandingkan guru Pendidikan Khusus untuk siswa tunanetra

3. Tunagrahita

Tunagrahita merupakan sebuah istilah yang diberikan pada anak berkebutuhan khusus yang mempunyai masalah seputar intelegensi (Nisa dkk., 2018). Tunagrahita merujuk pada anak yang memiliki keterbatasan dalam kecerdasan, dengan IQ di bawah rata-rata, yang berdampak pada kesulitan dalam proses pembelajaran serta adaptasi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Anak-anak dengan disabilitas intelektual ini cenderung mengalami hambatan dalam kegiatan akademik dan sosial. Tunagrahita dibagi menjadi beberapa kategori berdasarkan tingkat keparahan, yaitu

ringan (memiliki IQ 55-77), sedang (memiliki IQ 40-55), berat (memiliki IQ 25-40), sangat berat (memiliki IQ < 25) dan anak dengan kelainan tingkah laku (tunalaras).

Pengelompokkan anak tunagrahita menurut America Association on Mental Retardation (dalam Setiawati & Nai'mah, 2020) yakni sebagai berikut:

- a. *Educable* : Anak yang tergolong dalam kelompok ini masih memiliki kemampuan dalam akademik yang sama seperti anak reguler di kelas 5 sekolah dasar.
- b. *Tarinable* : Anak dalam golongan ini sudah mampu mengurus dan merawat dirinya sendiri, pertahanan diri, serta penyesuaian dalam lingkungan sosial.
- c. *Custodial* : Anak dalam golongan ini diberikan banyak latihan secara konsisten, seperti melatih anak dengan kemampuan dasar dalam mengurus dirinya sendiri serta yang bersifat komunikatif. Namun, perlu adanya pengawasan serta dukungan dari lingkungannya dan harus dilakukan secara konsisten.

Kebutuhan pembelajaran anak tunagrahita mencakup perbedaan dalam cara belajar antara anak tunagrahita dan teman sebaya mereka. Anak tunagrahita mengalami kesulitan dalam mengembangkan keterampilan pemecahan masalah, kesulitan dalam melakukan generalisasi atau mentransfer pengetahuan baru, serta menghadapi hambatan dalam menjaga minat dan perhatian saat menyelesaikan tugas (Sarah & Neviyarni, 2020).

4. Tunadaksa

Tunadaksa dapat diartikan sebagai gangguan pada tulang dan otot, sehingga terdapat penurunan pada individu dalam beraktivitas terutama untuk berdiri sendiri (Sarah dan Neviyarni, 2020). Individu dengan gangguan fisik yang mempengaruhi kemampuan bergerak atau melakukan aktivitas sehari-hari. Ini termasuk kondisi seperti *Club-foot* (kaku kaki), *Club-hand* (kaku tangan), *Polydactylism* (jari lebih banyak), *Syndactylism* (jari berselaput), *Torticolis* (gangguan tulang leher), *Spina Bifida* (abnormalitas sumsum tulang belakang), cerebral palsy, amputasi, kelainan tulang dan masih banyak lagi. Tingkat gangguan pada tunadaksa terbagi menjadi beberapa kelompok (Setiawati & Nai'mah, 2020):

- a. Tunadaksa ringan : Anak yang memiliki keterbatasan dalam beraktivitas namun masih bisa dilakukan peningkatan melalui terapi

- b. Tunadaksa sedang : Anak yang memiliki keterbatas motorik dan mengalami gangguan koordinasi sensorik
- c. Tunadaksa berat : Anak yang mempunyai keterbatasan secara total dalam gerakan dan tidak memiliki kemampuan untuk mengontrol gerakan fisiknya.

5. Tunalaras

Menurut Somantri (dalam Nisa dkk., 2018), Tunalaras merupakan gangguan perilaku yang sering menunjukkan sikap menentang secara terus-menerus yang ditujukan pada masyarakat, menyakiti diri sendiri, dan mengalami kegagalan belajar di sekolahnya. Mereka yang mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi dan perilaku, sering kali menunjukkan perilaku menyimpang dari norma sosial. Tunalaras dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Batasan-batasan anak dapat disebut tunalaras jika secara nyata dan menahun merespon lingkungan yang menyimpang tanpa ada kepuasan pribadi namun masih dapat diajarkan perilaku baik.

6. Tunawicara

Tunawicara adalah kondisi di mana seseorang mengalami kesulitan atau ketidakmampuan untuk berbicara akibat gangguan pada fungsi bicara yang melibatkan organ-organ seperti pita suara, paru-paru, mulut, lidah, langit-langit, dan tenggorokan. Setiawati dan Nai'mah (2020) Menggolongkan anak dengan gangguan dengar/wicara dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Ringan (20-30 dB) Umumnya mereka masih dapat berkomunikasi dengan baik, hanya laya-kaya tertentu saja yang tidak dapat meteka menjadi sedikit terhambat.
- b. Sedang (40-60 dB) Mereka mulai mengalami kesulitan untuk dapat memahami pembicaraan orang lain. Yang mampu didengar adalah suara radio dengan volume maksimal.
- c. Berat/parah (diatas 60 dB) Kelompok ini sudah mulai sulit untuk mengikuti pembicaraan orang lain, suara yang mampu mereka dengar adalah suara yang sama kerasnya dengan jalan pada am-jam sibuk.

7. Tunaganda

Individu yang mengalami kombinasi dari beberapa jenis ketunaan di atas misalnya kombinasi antara gangguan penglihatan dan pendengaran, atau gangguan fisik dan intelektual, yang menyebabkan masalah pendidikan serius dan memerlukan pendekatan pendidikan yang lebih kompleks.

8. Autisme

Beberapa karakteristik yang bisa ditemui pada anak autisme adalah sebagai berikut Setiawati dan Nai'mah (2020), memiliki hambatan dalam berkomunikasi, memiliki kesulitan ketika berhubungan dengan orang lain dan dalam menghubungkan peristiwa yang terjadi, memainkan benda ataupun mainan dengan tidakwajar, mempunyai kesulitan dalam menerima suatu perubahan pada rutinitas atau lingkungna yang dikenali olehnya, melakukan gerakan tubuh secara berulang atau ada pola-pola perilaku tertentu. Autisme menurut DSM-5 (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th edition*), Autisme termasuk dalam gangguan spektrum autisme (ASD), yang melibatkan dua domain utama:

1. Gangguan dalam komunikasi sosial: Kesulitan dalam berkomunikasi, seperti gangguan dalam berbicara, memahami percakapan, atau membentuk hubungan sosial.
2. Perilaku dan minat yang terbatas atau berulang: Perilaku yang terulang, minat yang sangat terbatas, atau ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

9. Downsyndrome

Down syndrome menurut *National Down Syndrome Society (NDSS)*, *Down syndrome* adalah kondisi kromosom yang disebabkan oleh kehadiran salinan tambahan kromosom 21 dalam tubuh, yang berakibat pada keterlambatan perkembangan fisik dan mental. Kondisi ini mengakibatkan keterlambatan perkembangan intelektual dan fisik pada individu yang mengidapnya. Down syndrome biasanya ditandai dengan wajah khas, keterlambatan perkembangan kognitif dan motorik, serta kecenderungan untuk memiliki masalah kesehatan tertentu. Beberapa ciri khas Down syndrome meliputi:

- a. Keterlambatan dalam perkembangan bahasa dan motorik
- b. Wajah dengan ciri khas, seperti mata sipit, hidung datar, dan leher pendek
- c. Keterbatasan intelektual, dengan tingkat kecerdasan yang bervariasi dari ringan hingga sedang
- d. Kemungkinan memiliki masalah kesehatan lain, seperti kelainan jantung atau gangguan pendengaran

Down syndrome bisa disebut sebagai *mongolodism* atau mongoloid, dikarenakan ciri khas yang dimilikinya yaitu tengkorak kepala nya yang kecil, lidah yang besar menonjol keluar, mulut yang kecil, mata menyipit, serta hidung yang sedikit datar (Habsy dkk., 2023) Anak dengan *Down syndrome* rentan terhadap berbagai masalah kesehatan, termasuk gangguan pada sistem pernapasan, pencernaan, jantung, mata, telinga, dan gigi.

Dalam konteks pendidikan khusus, guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus menghadapi tantangan yang tentunya berbeda-beda tergantung pada jenis ketunaan siswa. Setiap jenis ketunaan juga memiliki pendekatan pembelajaran yang berbeda-beda dan menuntut guru untuk mengadaptasi metode pengajaran dan interaksi mereka. Dari beberapa jenis ketunaan tersebut berbagai penelitian menyebutkan bahwa *burnout* sering kali dialami oleh guru yang mengajar pada ketunaan tunarungu, seperti penelitian Nisa dkk (2018) yang mengindikasikan bahwa *burnout* pada guru tunarungu lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru yang mengajar tunanetra, karena tantangan komunikasi yang lebih berat dan ketergantungan pada alat bantu. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh Skaalvik dan Skaalvik (2010) dengan menunjukkan bahwa guru pendidikan khusus, terutama yang mengajar siswa tunarungu lebih rentan terhadap *burnout* karena beban emosional yang lebih tinggi dan kurangnya dukungan yang memadai di lapangan. Hasil penelitian Alahmed (2024) dimana, guru yang mengajar siswa dengan gangguan pendengaran cenderung menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok lain, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa mengajar anak dengan usia yang lebih besar meningkatkan kelelahan emosional pada guru SLB.

Berdasarkan temuan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru yang mengajar siswa tunarungu memiliki tingkat kerentanan *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan guru pada jenis ketunaan lainnya. Tingginya tuntutan komunikasi, ketergantungan pada alat bantu, serta beban emosional yang lebih besar menjadikan guru tunarungu berada pada kondisi kerja yang lebih menekan. Oleh karena itu, penelitian ini memilih guru tunarungu sebagai subjek penelitian dengan pertimbangan bahwa kelompok ini merepresentasikan konteks risiko *burnout* yang signifikan, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam dan relevan mengenai pengalaman *burnout* pada guru SLB.