

HUBUNGAN ANTARA SELF-EFFICACY DENGAN BURNOUT PADA PENGAJAR TAMAN KANAK-KANAK SEKOLAH "X" DI JAKARTA

Dewi Hartawati, Sulis Mariyanti
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul
Jln Arjuna utara, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
dewi.hartawati@yahoo.co.id

Abstract

Teacher needs to have a self-efficacy as the main factor which can help them to perform well when they have to face the demand as a teacher. Teachers who have lack of Self-efficacy in doing their job as a teacher tend to have stress and get burnout. Therefore, there is a correlation between Self-efficacy and Burnout. This research is a quantitative, with statistical techniques correlations. The sample in this study involved 40 of The "X" Preschool Teacher in Jakarta. Sample was taken by census method. The instrument used are self-efficacy and burnout scale with reliability coefficient (α) 0,965 for Burnout variable with 45 valid items and (α) 0,978 for Self-efficacy variable with 58 valid items. The results showed the strong correlation coefficient of -0,691 with sig. 0,000 ($p < 0,01$), which means that there is a negative strong significant correlation between Self-efficacy with Burnout on The "X" Preschool teacher, belonging to the categorisation is moderately, where Self-efficacy is high and the level of Burnout on the "X" Preschool teacher belonging to the categorisation is moderately, where Burnout is low. Burnout analysis with age, marital status, education and job using cross-tabulation ($p > 0,005$) showed there is no correlation between age, marital status, education and job with Burnout.

Keywords: teacher, self-efficacy, burnout

Abstrak

Faktor yang perlu dimiliki oleh seorang pengajar diantaranya adalah *Self-efficacy* yang dapat membantu pengajar menghadapi kendala dalam menjalani tuntutan tugasnya. Ketidakyakinan pengajar akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan tugasnya dapat menimbulkan stres dan menyebabkan *Burnout*. Penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional non-eksperimental. Sampel penelitian berjumlah 40 pengajar TK sekolah "X" di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner *Burnout* dan kuesioner *Self-efficacy*. Masing-masing kuesioner memiliki tingkat reliabilitas (α) 0,965 untuk variabel *Burnout* dengan 45 item valid dan (α) 0,978 untuk variabel *Self-efficacy* dengan 58 item valid. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi kuat sebesar -0,691 dengan sig. 0,000 ($p < 0,01$), artinya ada hubungan negatif kuat signifikan antara *Self-efficacy* dengan *Burnout* pada pengajar TK sekolah "X". Pengajar TK sekolah "X" memiliki *Self-efficacy* tinggi lebih banyak dibandingkan yang memiliki *Self-efficacy* rendah. *Burnout* pada pengajar TK sekolah "X" lebih banyak memiliki *Burnout* rendah dibandingkan *Burnout* tinggi. Berdasarkan analisis hubungan *Burnout* dengan data penunjang yang menggunakan tabulasi silang ($p > 0,005$) menunjukkan tidak terdapat hubungan antara *Burnout* dengan usia, status, pendidikan dan jabatan pada pengajar TK sekolah "X" di Jakarta.

Kata kunci: pengajar, self-efficacy, burnout

Pendahuluan

Dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, bidang pendidikan pada khususnya memiliki peran yang sangat penting. Hal ini dinyatakan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan darinya, masyarakat,

bangsa, dan negara (UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Salah satu jenjang pendidikan formal yang ada di Indonesia adalah Taman Kanak-kanak yang merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang pertama setelah pendidikan keluarga (di rumah) dan merupakan jembatan antara rumah (keluarga) dengan masyarakat yang lebih luas. Berdasarkan Keputusan Mendiknas RI Nomor 0487 Tahun 1992 Bab 1 pasal 2 dinyatakan bahwa Taman Kanak-kanak merupakan wadah untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak didik usia 4-6 tahun dengan lama pendidikan 1-2 tahun.

Stipek (Santrock, 2002) menjelaskan bahwa saat anak-anak pertama kali masuk sekolah, mereka menerima suatu peran yang baru (menjadi murid), berinteraksi dan mengembangkan hubungan dengan orang-orang baru sehingga sekolah dapat mengarahkan anak-anak suatu sumber gagasan-gagasan baru yang kaya untuk membentuk rasa diri mereka. Selain itu, kesuksesan murid pada pendidikan TK akan memberi sumbangan positif untuk kesuksesan pendidikan pada jenjang berikutnya sehingga kinerja pengajar TK mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan (Wulansari, 2008).

Pada praktiknya, pengajar TK harus berhadapan dengan anak umur empat sampai enam tahun dengan segala keunikannya. Setiap anak unik dan berbeda-beda, baik dalam hal keadaan jasmani (gerakan/motorik halus dan kasar), keadaan moral, sosial, perasaan emosi dan kecerdasan dalam tingkat perkembangannya, sehingga pengajar TK diharapkan memiliki kemampuan dan empati yang tinggi. Dengan empati, pengajar mampu bersikap bijaksana sehingga membuatnya menjadi teladan yang baik bagi para murid-muridnya (Santrock, 2002).

Pelaksanaan pendidikan bagi siswa merupakan proses yang tidak mungkin dilakukan dengan secara instan dan segera dapat diukur hasilnya. Oleh karena itu seorang pengajar harus memiliki kegigihan untuk melaksanakan tugasnya dimana pengajar tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengajar meskipun dalam situasi-situasi yang menghambat (Milson, 2003). Keyakinan pengajar akan kemampuannya dalam mengajar, dapat menimbulkan pandangan terhadap dirinya bahwa ia harus berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan dari tugasnya sebagai pengajar (Randan, 2008). Pada kenyataannya, ada pengajar yang menganggap tuntutan tugasnya sebagai tugas yang sulit untuk dilakukan dan ada pengajar yang menganggap tuntutan tugasnya merupakan hal biasa yang harus dilakukan dalam memenuhi tanggung jawabnya di sekolah.

Bernadin (dalam Citrawati, 2010) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*). Penderita *burnout* banyak dijumpai pada pekerja yang memberikan pelayanan seperti pengajar, perawat di rumah sakit, pekerja sosial dan para anggota polisi. *Burnout* merupakan penarikan diri sebagai reaksi terhadap situasi kerja yang berlebihan artinya pekerjaan yang sifatnya pelayanan kemanusiaan dengan pekerjaan yang relatif monoton, situasi kerja yang berlebihan dan tidak variatif bisa menimbulkan *burnout* (Soetjipto, 2001). Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Fejgin, Ephraty, & Sira, (1995) kepada 74 pengajar di Singapura menyatakan sebagian pengajar yang mengalami perasaan tertekan akan cenderung memikirkan untuk berhenti atau pensiun sebelum waktunya karena mengalami tekanan.

Keyakinan akan *self-efficacy* sangat diperlukan oleh seorang pengajar TK karena dapat memengaruhinya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang akademik. Pengajar dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu mengelola stres akademik dengan mengarahkan mereka pada usaha penyelesaian masalah sebaliknya, pengajar yang tidak memiliki *self-efficacy* akan mencoba untuk menghindari berurusan dengan masalah akademis (Bandura, 1997). Dengan demikian pengajar yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mengerahkan usaha yang tinggi ketika menghadapi kesulitan untuk menjalani tuntutan tugasnya sebagai pengajar.

Seperti yang dinyatakan oleh pengajar M, yang mengatakan bahwa ia tetap yakin dan terus berusaha mencari cara untuk dapat menjalani tanggung jawabnya sebagai pengajar walaupun mengalami kesulitan. Sedangkan subjek T mengalami hal yang sebaliknya, ia tidak yakin untuk menjalankan tugasnya sebagai pengajar sehingga saat ia mengalami situasi di kelas yang menimbulkan ketegangan emosional secara terus menerus membuat ia mengalami stres dan kelelahan emosional yang berakibat subjek T mengalami *burnout*. Peneliti melihat bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh pengajar dalam menjalani tugasnya artinya pengajar mampu menghadapi tekanan-tekanan yang timbul pada saat proses mengajar berlangsung sehingga mencegah terjadinya *burnout*.

Pada penelitian sebelumnya yang mengenai "Hubungan Antara *Self-efficacy* Dengan *Burnout* pada Guru Sekolah Dasar Negeri "X" di kota Bogor" yang diteliti oleh Maharani (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout* artinya bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dan *self-efficacy*, ketika *self-efficacy* tinggi maka *burnout* rendah begitu juga sebaliknya ketika *self-efficacy* rendah maka *burnout* tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, diduga bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat membantu pengajar dalam menjalani tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar. *Self-efficacy* yang tinggi dapat membantu pengajar dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui di sekolah sehingga dapat

memperkecil stres bahkan dapat mencegah timbulnya *teacher burnout*. Sebaliknya, individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dapat mengalami stres dan *burnout*. (Bandura, 1995). Hal tersebut membuat peneliti ingin meneliti *Self-efficacy* dengan *Burnout* pada pengajar TK sekolah "X" di Jakarta.

Pengertian Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *Self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* adalah ekspektasi - keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dan suatu situasi tertentu (Bandura, 1995). Baron & Byrne (2003) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz (dalam Permatasari, 2014) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Lebih lanjut lagi menurut Woolfolk (2004), *self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Aspek-aspek Self-Efficacy

Bandura (1997) pengukuran *self-efficacy* yang dimiliki seseorang mengacu pada tiga dimensi, yaitu:

Tingkat (level)

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas individu, dimana individu merasa mampu untuk melakukannya. Penilaian *Self-efficacy* pada setiap individu akan berbeda-beda, baik pada saat menghadapi tugas yang mudah atau tugas yang sulit. Tingkat kesulitan tugas tersebut dinilai oleh individu tersebut dan tergantung persepsi dari individu itu sendiri terhadap tugas tersebut. Jadi, dalam menentukan derajat kesulitan suatu tugas akan berbeda satu sama lain, tergantung penilaian yang dilakukan oleh individu tersebut.

Keluasan (generality)

Dimensi ini mengacu pada variasi situasi di mana individu merasa yakin akan kemampuan dirinya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan samapai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Ini merupakan rentang aktivitas dimana seorang

individu yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan beberapa tugas yang berbeda, dari tugas yang spesifik sampai pada kelompok tugas yang berbeda.

Kekuatan (strength)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam melakukan tugas tertentu. Individu yang semakin kuat keyakinannya terhadap kemampuan dirinya sendiri, maka individu tersebut akan semakin menyenangi tugas yang penuh dengan tantangan dan memiliki kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan rintangan. Individu yang tidak memiliki keyakinan dengan kemampuan dirinya maka ia akan cenderung menghindari tugas yang penuh dengan tantangan dan mencari tugas yang tidak menantang. Ia dapat dengan mudah menyerah apabila menghadapi hambatan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Pengertian Burnout

Pada awalnya Freudenberger (dalam Hariadi, 2010) yang merupakan seorang psikolog klinis mengemukakan tentang *burnout*. Menurut Freudenberger, *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Pines & Aronson (1998) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Definisi lain dikemukakan oleh Maslach & Jackson (dalam Cooper, Schabarcq, & Winnubust, 1996) yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi di antara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya.

Maslach & Jackson (dalam Cooper, Schabarcq, & Winnubust, 1996) menjelaskan tiga komponen *Burnout* yaitu, *emotional exhaustion* (keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh suatu pekerjaan), *depersonalization* (sikap dan perasaan negatif terhadap murid dan relasi kerja), dan *perceive inadequacy of professional accomplishment* (penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan).

Aspek-aspek *Burnout*

Maslach dan Jackson (dalam Sutjipto, 2001) menyebutkan tiga indikator *burnout*, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment*.

Kelelahan emosional

Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan perkembangan dan dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya.

Reduced Personal Accomplishment

Maslach menjelaskan adapun *reduced personal accomplishment* ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. *Reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah karena telah memperlakukan klien secara negatif.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat non-eksperimental. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengajar TK yang bekerja di sekolah "X" di Jakarta yang berjumlah 40 orang. Uji validitas menggunakan validitas konstruk. Hasil analisa uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach*, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien reliabilitas *self-efficacy* setelah uji coba sebesar $(p)=0,978$ (sangat reliabel) dan *burnout* sebesar $(p)=0,965$ (sangat reliabel).

Hasil uji normalitas data *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas *self-efficacy* sebesar 0,42 dan *burnout* sebesar 0,36. Angka probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian telah berdistribusi dengan normal.

Hasil dan Pembahasan

Hubungan antara *Self-efficacy* dengan *Burnout* pada pengajar TK sekolah "X" diketahui melalui perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan program SPSS. Diperoleh korelasi -0,691 dengan sig (p) 0,000. Berdasarkan besarnya nilai sig yang didapatkan sebesar 0,000, jika dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka : sig.< α maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya terdapat hubungan negatif kuat signifikan antara *Self-efficacy* dengan *Burnout*.

Nilai R yang didapatkan adalah 0,691 maka dapat disimpulkan antara *self-efficacy* (X) dengan *burnout* (Y) memiliki hubungan yang kuat. Kemudian untuk melihat seberapa besar kontribusi *self-efficacy* mempengaruhi *burnout* digunakan rumus Koefisien Penentu (KP) dengan perhitungan sebagai berikut: $KP = R \text{ Square} \times 100 \% = 0,477 \times 100 \% = 47,7 \%$

Dari perhitungan di atas dapat dikatakan *self-efficacy* memberikan kontribusi terhadap *burnout* pada Pengajar TK Sekolah "X" sebesar 47,7% atau dapat disimpulkan *burnout* pada Pengajar TK sekolah "X" dipengaruhi oleh *self-efficacy* sebesar 47,7 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari keseluruhan subjek, diketahui bahwa 21 subjek (52,5%) termasuk dalam kategori *burnout* yang rendah, 19 orang (47,5%) termasuk dalam kategorisasi *burnout* yang tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Pengajar yang memiliki *burnout* yang rendah cenderung merasa nyaman bekerja di sekolah (item no. 10) dan bersemangat dalam melakukan tugas sebagai pengajar TK (item no. 42). Dengan kata lain, pengajar yang mengalami *burnout* yang rendah cenderung merasa nyaman bekerja di sekolah dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya pengajar yang memiliki *burnout* yang tinggi merasa tertekan saat harus bekerja melayani murid (item no. 1) dan ingin mencari pekerjaan lain selain menjadi pengajar (item no. 35). Dengan kata lain, pengajar yang memiliki *burnout* yang cenderung tinggi merasa tertekan saat harus melayani murid dan ingin mencari pekerjaan lain selain menjadi pengajar.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wardhani (2012) pada 458 pengajar SLB di Bandung menyatakan ketika pengajar mengalami ketidaknyamanan dan merasakan situasi yang menekan maka individu tidak mungkin dapat berfungsi dengan efektif. Perasaan tertekan menjadikan seseorang merasakan kecemasan, ketegangan, tidak dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan. Kondisi ini diperkuat oleh hasil kajian yang pernah dilakukan oleh Fejgin, Ephraty, & Sira (1995) yang membuktikan sebagian pengajar mengalami perasaan tertekan, sikap bearing, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti karena mengalami tekanan.

Dari 40 orang subjek diketahui bahwa 21 subjek (52,5%) termasuk dalam kategori *Self-efficacy* yang tinggi, sedangkan 19 orang (47,5%) termasuk dalam kategorisasi *Self-efficacy* yang rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat *Self-efficacy* yang tinggi. Pengajar TK yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan bersemangat untuk datang ke sekolah, bersikap ramah dan sabar kepada murid-muridnya terutama saat menghadapi tipe murid yang berbeda, mencari cara untuk mengajar dengan kreatif. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan beberapa pengajar, yang menyatakan keyakinannya untuk dapat melakukan tugasnya untuk mengajar murid dengan kreatif (item no. 2). Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa mereka juga yakin akan kemampuannya dalam menghadapi orangtua murid (item no. 20). Dengan kata lain, mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat mencari cara untuk mengajar murid dengan kreatif dan yakin mampu menghadapi orangtua murid.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Moran & Hoy (2001) bahwa pengajar yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih terbuka terhadap ide-ide baru yang kreatif untuk memenuhi kebutuhan para siswa, memiliki sedikit kritik terhadap siswa yang membuat kesalahan, menunjukkan antusiasme dan komitmen yang besar dalam mengajar, serta lebih tahan lama dalam mengajar. Skaalvik & Skaalvik (2009) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* pada pengajar akan mengarahkan pengajar tersebut untuk mencari penyelesaian masalah dari setiap hambatan yang dihadapi dengan murid dan juga orangtua murid. *Self-efficacy* juga membantu pengajar untuk menentukan seberapa besar usaha yang akan dikeluarkan dan berapa lama pengajar akan bertahan menghadapi kesulitannya. Ini juga dapat diartikan, saat pengajar tersebut mengalami kesulitan saat menjalankan tugasnya maka mereka akan mengeluarkan seluruh usahanya dan akan tetap bertahan untuk mampu menyelesaikan kesulitannya. Sebaliknya pengajar

yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan cenderung menunjukkan perilaku yang mudah marah saat menghadapi murid-murid yang bermasalah, tidak bersemangat untuk datang ke sekolah, mudah mengeluh, membatasi diri dari pergaulan di sekitarnya, menghindari tugas yang sulit. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan beberapa pengajar bahwa mereka sulit berkomunikasi dengan murid TK, dan juga mereka bingung saat menghadapi komplain dari orangtua murid.

Dengan kata lain, pengajar yang memiliki *self-efficacy* yang rendah meragukan kemampuannya untuk berkomunikasi dengan murid TK dan juga merasa bingung saat menghadapi komplain dari orangtua murid. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hoy & Miskel (2008) bahwa pengajar yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan merasa diri kurang mampu melaksanakan pekerjaan, kurang mau berusaha dengan keras dalam menghadapi tantangan dan mudah menyerah. Pengajar yang berada pada kondisi *self-efficacy* yang rendah akan meragukan kemampuannya dalam menghadapi tugas-tugasnya sebagai seorang pengajar di sekolah, mengalami kebingungan, pesimis serta merasa gugup saat harus berbicara dengan orangtua murid.

Berdasarkan beberapa data tambahan yang merupakan faktor eksternal atau internal yang mempengaruhi *burnout* subjek mengenai status pernikahan, usia, pendidikan, dan jabatan subjek yang di hitung dengan tabulasi silang dengan data yang peneliti dapatkan dari subjek, keempat faktor diatas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* pada Pengajar Taman Kanak-kanak sekolah "X".

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada pengajar TK sekolah "X" di Jakarta. Hal ini mengandung pengertian semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* pada pengajar TK sekolah "X" begitu juga semakin rendah *self-efficacy* maka semakin tinggi *burnout* pada pengajar TK sekolah "X" dan *self-efficacy* memberikan kontribusi terhadap *burnout* pada pengajar TK di sekolah "X" sebesar 47,7%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada *self-efficacy* diketahui bahwa responden dengan *self-efficacy* tinggi (52,5%) lebih banyak bila dibandingkan dengan responden yang memiliki *self-efficacy* rendah (47,5%). Sementara itu, hasil kategorisasi *burnout* responden memiliki *burnout* rendah (52,5%) lebih banyak bila dibandingkan dengan responden yang memiliki *burnout* tinggi (47,5%).

Berdasarkan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yang diukur dalam penelitian ini, faktor lama bekerja, usia, status pernikahan, pendidikan, dan jabatan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. Reabilitas dan validitas. Pustaka Belajar. Yogyakarta, 2004
- Bandura, A. *Exercise of Self Control*. W.H Freeman and Company. New York, 1997
- Bandura, A. *Self Efficacy in Changing Society*. Cambridge University Press. Cambridge, 1995
- Baron, R. A., & Byrne, D. E. Psikologi Sosial. Erlangga. Jakarta, 2003
- Beatty, J. J. *Skills for Preschool Teachers*. Pearson Education. New Jersey, 2012
- Chemmis, C. *Staff Burnout: Job Stress in the Human Service*. Sage Publications. London, 1980
- Citrawati, A. *Burnout Pada Perawat Yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Ruang Rawat Jalan di RSAB Harapan Kita*. Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul . 2010
- Cooper, C., Schabarcq, M., & Winnubust, J. *Handbook of Work and Health Psychology*. United States: John Wiley & Sons Ltd., United States, 1996
- Dorman, J. *Testing a Model for Teacher Burnout*. *Australian Journal of Educational & Development Psychology* , Vol. 3, 35-47.2003
- Farber, B. A. *Crisis in Education, Stress and Burnout in the American Teacher*. San Fransisco: Jossey Bass., San Fransisco, 1991
- Fejgin, N., Ephraty, N., & Sira, K. B. *Work Environmentt and Burnout of Physical Education Teachers*. *Journal of Teaching Physical Education* , 64-78. 1995
- Fives, H., Hamman, D., & Olivarez, A. *Does Burnout Begin With Student-teaching? Analyzing Efficacy, Burnout, and Support during the student-teaching semester*. *Teaching and Teacher Education* , Vol. 23, p. 916-934., 2007
- Hadi, S. Statistik. Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM., 1982
- Hariadi, A. *Gambaran Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Berkah Pandenglang*. Fakultas Psikologi Esa Unggul . 2010
- Hawley, C. F. Cara Untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang. Jakarta: Erlangga. Jakarta, 2007
- Hoy, W., & Miskel, C. *Educational Administration: Theory, Research and Practise*. New York: Mcgraw Hill. New York, 2008
- Ivancevich, J. M. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta, 2006
- Landy, F., & Conte, M. *Work in 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill. New York, 2007
- Maharani, D. R. Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Guru Sekolah Dasar Negeri 'X' di Kota Bogor. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma . 2011
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology* Vol. 52 , 397-422.
- Milson, A. *Teachers' sense of efficacy for the formation of students' character*. *Journal of Research in Character Education* , 89-106. 2003
- Moran, M. T., & Hoy, A. W. Teacher Efficacy: Capturing and Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education* , 17, 783-805. 2001
- Permatasari, A. Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Stres Pada Mahasiswa yang sedang Menyusun Skripsi di Semester Ganjil 2013/2014. *Fakultas Psikologi Esa Unggul* . 2014

- Pines, A., & Aronson, E. *Career Burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press. New York, 1998
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan* , Vol. 3, 59-67. 2014
- Rahman, U. Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan* , No.2, 216-227. 2007
- Randan, A. Hubungan Antara *Self Efficacy Belief* Dengan *Goal Orientation* Pada Guru Sekolah Minggu. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, Jakarta, 2008
- Santrock, J. W. *Life-Span Development*. Jakarta: Erlangga. 2002
- Schunk, D. H., & Pajares, F. *The Development of Academic Self-Efficacy*. In A. W. (Eds., *Development of achievement motivation* (pp. 16-31). San Diego: Academic Press, 2002.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. *Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation Analyses*. *Applied psychology: an international review* Vol. 57 , 151-171. 2008
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relation. *Teaching and Teacher Education*, 1059-1069. 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bandung, 2009
- Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Bandung, 2006
- Supranto, J. *Statistik: Teori dan Aplikasi* (7th ed.). Jakarta: Erlangga. Jakarta, 2011
- Sutjipto. *Apakah Anda Mengalami Burnout?* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2001
- Wardhani, D. T. Burnout di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* , Vol. 11, Hal. 73-83. 2012
- Widyanti, E. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi* , Vol. 5, 77-87. 2007
- Woolfolk. *Educational Psychology*. Boston: Pearson Education Inc. 2004
- Wulansari, C. Hubungan Antara Sikap Terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru TK. Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata. 2008
- Yulianto, A. *Diktat Pengantar Psikometri*. Tidak diterbitkan. 2005
- Zimmerman, B., & Schunk, D. H. *Educational Psychology: a Century Contribution*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, Publishers. 2003