

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Pelatihan Efikasi Diri

##### a. Pengertian Pelatihan Efikasi Diri

Pelatihan pada hakikatnya memiliki arti usaha yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam meningkatkan kualitas dirinya agar dapat memperbaiki prestasi kerja yang sedang menjadi tanggung jawabnya merupakan pengertian yang dikemukakan oleh gomes. Sehingga dengan adanya suatu pelatihan dalam suatu pekerjaan akan menjadikan seseorang lebih produktif dan meningkatkan *value* dalam diri pekerja.<sup>1</sup>

Menurut Budi Santoso Pelatihan adalah pembelajaran yang lebih menekankan praktek dari pada teori yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dengan menggunakan metode pembelajaran tertentu atau berbeda, yang bertujuan untuk meningkatkan satu atau beberapa kompetensi keterampilan yang dimiliki. Pengertian lain yakni pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, mengubah sikap dan pengalaman seseorang. Pelatihan untuk memperoleh pengetahuan tertentu dan keterampilan yang di miliki individu. Pengertian pelatihan adalah menjadi lebih baik dari kondisi sebelumnya yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok yang dilakukan melalui suatu kegiatan.<sup>2</sup>

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa penelitian adalah kegiatan/ usaha yang dilakukan untuk menjadikan seseorang lebih baik dari

---

<sup>1</sup> . Vip Paramarta,dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Cipta Media Nusantara , 2021), 29  
<<https://books.google.co.id/books?id=p10zEAAAQBAJ>>.

<sup>2</sup> B Santoso dan S Yusri, *Skema Dan Mekanisme Pelatihan: Pdanuan Penyelenggaraan Pelatihan* (Yayasan Terumbu Karang Indonesia) ,1  
<<https://books.google.co.id/books?id=bKdABAAAQBAJ>>.

sebelumnya dan meningkatkan *value*, pengalaman, kompetensi yang dilakukan oleh individu maupun kelompok sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas yang ada pada diri seseorang.

Albert Bandura memopulerkan efikasi diri melalui teorinya yang terkenal yakni teori *sosial-cognitive theory* yang diperkenalkan pada tahun 1977, yang memaparkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menyelesaikan suatu tugas secara langsung dengan kemampuan yang dimiliki individu, secara garis besar orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan suatu tugas ataupun hambatan yang sedang dialaminya.<sup>3</sup>

Efikasi diri membuat orang dapat bertahan cukup lama dalam menghadapi kesulitan, dan memotivasi agar berusaha lebih keras dalam menyelesaikan suatu persoalan, sehingga penilaian efikasi diri dapat memprediksi pencapaian yang akan diraih individu adalah definisi efikasi diri yang di kemukakan oleh Carol dan Keasey. Menurut Pajares dan Shunk Efikasi diri adalah keyakinan dalam diri individu dan pengaruh keterlibatan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas yang dirasa mampu terselesaikan dan menghindari tugas-tugas yang tidak mampu untuk diselesaikan dengan menentukan melalui tindakan dan pilihan-pilihan yang di kerjakan.<sup>4</sup>

Dari beberapa pengertian mengenai efikasi diri dapat dijelaskan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan individu dalam mempengaruhi dan memperkuat keyakinan individu untuk menentukan pilihan dalam memilih hal yang ingin dikerjakan bahwa diri sendiri mampu melampaui tekanan-tekanan dengan mengorganisasi dan mengimplementasikan kemampuan individu yang ada dalam kehidupannya sehingga berdampak pada upaya dan kinerjanya sehari-hari.

Dari pemaparan diatas dapat dijelaskan bahwa pelatihan efikasi diri adalah suatu program kegiatan/ usaha

---

<sup>3</sup> Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017). 54

<sup>4</sup> Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017). 55-56

yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang bertujuan untuk mengurangi permasalahan yang sedang dialami dengan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap diri sendiri bahwa diri sendiri mampu mengatasi permasalahan yang ada melalui potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

**b. Dimensi- Dimensi Efikasi Diri**

Efikasi Diri memiliki beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Bandura yang digunakan sebagai pengukur efikasi diri dasar.

1). Tingkat kesulitan, seorang akan dihadapkan oleh beberapa kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas yang disebut dengan dimensi kesulitan dimulai dari tuntutan yang sederhana, moderat sampai yang membutuhkan performa maksimal. Sehingga individu yang mengalaminya akan menghindari tingkah laku yang dirasa tidak dapat dilakukan dengan mencoba melakukan tingkah laku yang dapat dilakukan.

2). Tingkat Generalisasi,

Luas bidang tugas yang dilakukan yang berkaitan dengan dimensi merupakan pengertian dari dimensi generalisasi. Terbatasnya keyakinan yang dimiliki individu mulai dari situasi tertentu, berbagai macam situasi, aktivitas, keyakinan yang menyebar dalam setiap aktivitas.

3). Tingkat kekuatan

Dimensi yang berkaitan dengan kemantapan individu terhadap setiap keyakinan yang dimiliki/ kekuatan yang dimilikinya melalui tingkatan kemampuan individu sehingga individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dalam meningkatkan usaha individu akan ulet meskipun harus melewati banyak rintangan sekaligus, tidak mudah menyerah dalam setiap situasi.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Siti Nurlaila, "Pelatihan Efikasi Diri Untuk Menurunkan Kecemasan Pada Siswa-Siswi Yang Akan Menghadapi Ujian Akhir Nasional", *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling* 1,no.1 (2011), 1–22, <https://ojs.fkip.ummetro.ac.id/index.php/bk/article/download/348/303>.

### c. Indikator Efikasi Diri

Menurut Smith mengungkapkan bahwa indikator efikasi diri dimbil dari dimensi efikasi diri yang menghasilkan beberapa indikator yakni :

- 1). Individu yakin dapat menyelesaikan suatu permasalahan dalam setiap kondisi individu atau situasi apapun.
- 2). Yakin mendapatkan motivasi diri untuk menyelesaikan tugas dengan melakukan tindakan yang diperlukan.
- 3). Yakin bahwa dirinya mampu bangkit dari kegagalan dan dapat bertahan menghadapi kesulitan dan hambatan yang dihadapi
- 4). Individu yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, karena inividulah yang menentukan tugasnya (target) mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu
- 5). Individu mampu menyelesaikan semua tuga dengan menggunakan segala daya yang dimiliki dengan cara berusaha dengan keras, tekun dan gigih.<sup>6</sup>

### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya efikasi diri, Adapun hal yang mendukung terjadinya efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura yakni.

- 1). Situasi tugas yang dihadapi. Jenis tugas tertentu maupun situasi-situaso tertentu yang menjadikan individu melakukan kinerja yang cukup berat ataupun sulit yang menekan pada kinerjanya sebelumnya dari beberapa situasi tugas yang dihadapi sebelumnya.
- 2). Insentif eksternal. Merefleksikan keberhasilan seseorang dengan memberikan sebuah hadiah yang ditujukan oleh orang lain yang telah melaksanakan, sudah menyelesaikan, ataupun telah menguasai tugasnya dengan memberikan hadiah berupa, misalnya materi, pemberian pujian, benda dan lain sebagainya.

---

<sup>6</sup> Mukhamad Wahyudin dan Prihartini Budi Astuti, "Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2.3 (2020), 314–22 ,<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>.

- 3). Status dan peranan individu dalam lingkungan. Rasa percaya diri dan penghargaan diri orang lain di pengaruhi dari derajat status sosial seseorang.
- 4). Informasi mengenai kemampuan diri. Informasi yang positif maupun informasi yang negatif mengenai diri sendiri dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri seseorang.<sup>7</sup>

**e. Proses Yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Proses yang mempengaruhi efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura memiliki 4 proses antara lain.

1). Proses Kognitif

Proses Kognitif merupakan proses pengorganisasian, penggunaan informasi dan pemerolehan yang termasuk dari beberapa proses berfikir dalam diri seseorang. Berfikir adalah cara yang digunakan manusia dalam bertindak/ melakukan suatu hal sehingga orang yang memiliki efikasi yang rendah akan lebih banyak membayangkan proses gagal dalam dirinya dari pada proses kesuksesan. Sedangkan orang yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi akan membayangkan mengenai kesuksesannya. Kerena semakin orang memiliki persepsi tentang kesuksesan terhadap diri sendiri maka akan memudahkan individu dalam membentuk usaha-usaha untuk mencapai tujuannya.

2). Proses Motivasi

Motivasi/ dorongan dari tindakan yang dilakukan individu merupakan proses pemikiran-pemikiran sebelumnya yang diarahkan melalui tindakan. Kognitif menjadi pembangkit motivasi terbanyak yang dialami manusia. Sehingga individu yang memiliki kepercayaan diri dalam kemampuan akan lebih mudah dalam mengatur besar usaha yang dilakukan, menghadapi kegagalan dengan ketahanan diri, ketahanan diri dalam menghadapi kesulitan dan menentukan tujuan yang ingin di hadapi.

3). Proses Afektif

Proses pengaturan reaksi emosional dan kondisi emosi merupakan pengertian dari proses afektif. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung bisa

---

<sup>7</sup> W Cahyadi, B Nasution, dan R J Siregar, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan* (PT Inovasi Pratama Internasional, 2022) ,13, <https://books.google.co.id/books?id=oztIEAAAQBAJ>.



mengontrol pola emosi yang sedang dialami, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan memikirkan mengenai kecemasan dan hal-hal yang negatif. Contohnya seperti membesarkan masalah yang ada, memikirkan kekurangan, dan tidak mampu mengontrol situasi. Sehingga hal tersebut akan mempengaruhi level stress dan depresi seseorang.

#### 4). Proses Seleksi

Kemampuan individu dalam memilih suatu hal yang mempengaruhi efek baik dalam setiap situasi. setiap individu cenderung akan memilih situasi yang dapat dilakukan dan menghindari situasi yang dirasa memberatkan atau diluar batas kemampuannya kecuali jika individu merasa yakin bahwa diri sendiri dapat menangani situasi tersebut.<sup>8</sup>

## 2. Bimbingan Kelompok

### a. Pengertian Bimbingan Kelompok

Bimbingan kelompok berasal dari dua kata yakni bimbingan dan kelompok, bimbingan yang berasal dari kata *Guidance* yang artinya menunjukkan, mengemudi atau menuntun. Sehingga dapat dipaparkan bahwa bimbingan adalah upaya yang dilakukan untuk penyesuaian diri terhadap lingkungan yang diperoleh dengan cara mendapatkan sebuah fasilitas sehingga individu dapat tumbuh dan berkembang dengan lebih luas. Sedangkan kelompok adalah sarana atau media yang digunakan untuk berbagi pengalaman, pengembangan wawasan, pencegahan masalah muncul, pengembangan pribadi anggota yang tergabung didalamnya untuk menjadi penghubung antar individu satu dengan yang lainnya.<sup>9</sup>

Bimbingan kelompok adalah aktivitas kelompok yang terencana dan terorganisir yang berfokus pada penyedia informasi dan bertukar memberi suatu pengalaman. Ada

---

<sup>8</sup> M K Ns. Fitri Mailani, *PENGETAHUAN, SELF-MANAGEMENT DAN SELF-EFFICACY PASIEN PENYAKIT GINJAL KRONIK* (indramayu: Penerbit Adab, 2022) ,<https://books.google.co.id/books?id=W5KkEAAAQBAJ>.

<sup>9</sup> M P Drs. Rasimin dan M P Muhamad Hamdi, *Bimbingan Dan Konseling Kelompok* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=DLdTEAAAQBAJ>.

juga pengertian lain, bimbingan kelompok adalah layanan bimbingan yang diberikan oleh seorang narasumber (konselor) untuk memberikan sebuah informasi tertentu yang berguna untuk pengambilan keputusan maupun penunjang kehidupan sehari-hari yang dilakukan oleh beberapa orang dengan tujuan yang sama.<sup>10</sup>

Bimbingan kelompok adalah suatu cara yang digunakan konselor untuk membantu menyelesaikan masalah individu melalui kegiatan kelompok. Sehingga individu dapat mengambil manfaatnya dan pengalamannya untuk diterapkan pada kehidupannya agar dapat menunjang perkembangan optimal individu. Bimbingan kelompok adalah sebuah layanan yang digunakan untuk menunjang kehidupan individu, baik dalam mempertimbangkan dan mengambil keputusan yang dilakukan oleh konselor untuk memberikan sebuah informasi yang dilakukan secara bersama-sama (berkelompok).<sup>11</sup>

Dari beberapa pemaparan mengenai bimbingan kelompok dapat diambil kesimpulan bahwa bimbingan kelompok adalah sebuah bantuan yang dilakukan oleh seorang konselor yang di tujukan kepada konseli yang bertujuan untuk membantu menyelesaikan permasalahan konseli dengan melalui kegiatan kelompok yang setiap individu memiliki permasalahan yang sama sehingga setiap individu dapat bertukar cerita ataupun pengalaman dan penyelesaian masalahnya. Selain itu konselor juga dengan mudah memberikan sebuah informasi yang berhubungan dengan permasalahan konseli secara bersama-sama (Berkelompok).

#### **b. Tata Cara Bimbingan Kelompok**

Menurut Hellen mengungkapkan bahwa layanan bimbingan kelompok memiliki 4 tahapan yakni:

- 1) Tahapan Pembentukan, pada tahapan ini seluruh anggota melakukan prosesi perkenalan agar kegiatan

---

<sup>10</sup> kamaruzzaman, *Bimbingan Dan Konseling* (pontianak: Pustaka Rumah Aloy, 2016), 67, <https://books.google.co.id/books?id=F5ZLEAAQBAJ>.

<sup>11</sup> kamaruzzaman, *Bimbingan Dan Konseling* (pontianak: Pustaka Rumah Aloy, 2016), 67, <https://books.google.co.id/books?id=F5ZLEAAQBAJ>.

bimbingan kelompok berjalan dengan lancar, dan konselor berperan sebagai pemimpin kelompok dan menyampaikan mengenai pengertian dan tujuan diadakannya kegiatan layanan bimbingan kelompok.

- 2) Tahapan Peralihan, pada tahapan peralihan pemimpin kelompok berperan aktif dalam memimpin kegiatan bimbingan kelompok dengan meyakinkan anggota kelompoknya untuk mengikuti kegiatan bimbingan kelompok dari awal hingga akhir, sehingga nantinya para anggota akan serius dalam mengikuti kegiatan kelompok dari awal hingga akhir
- 3) Tahapan Inti, pada tahapan ini pembahasan materi mengenai permasalahan yang ingin di tangani dibahas dalam bimbingan kelompok
- 4) Tahapan Pengakhiran, pada tahap ini seluruh anggota mengungkapkan kesan, pesan dan evaluasi dan mengambil kesimpulan dari kegiatan bimbingan kelompok yang dilakukan karena tahapan ini adalah tahapan akhir dari layanan bimbingan kelompok<sup>12</sup>

Sedangkan menurut Priyatno bimbingan kelompok memiliki empat tahapan yakni

- 1) Tahapan Pembentukan  
Pada tahapan ini adalah tahapan awal yang dimaksud dengan tahapan melibatkan diri kedepan kelompok, pada tahapan ini nantinya para anggota kelompok akan saling memperkenalkan diri dan mengungkapkan tujuannya mengikuti kegiatan kelompok tersebut, sedangkan pemimpin kelompok nantinya harus mengungkapkan dan menjelaskan mengenai layanan bimbingan kelompok, mengungkapkan asas-asas dan tata caranya.
- 2) Tahapan Peralihan  
Tahapan peralihan adalah pemimpin kelompok menegaskan mengenai hal-hal yang dibahas ditahapan pertama, lalu menjelaskan peran anggota kelompok dalam tahapan kegiatan dan hal yang akan dilakukan

---

<sup>12</sup> M A Dr. Henni Syafriana Nasution, S.A.M.P. Dr. Abdillah, dan M A Dr. Rahmat Hidayat, *Bimbingan Konseling "Konsep, Teori Dan Aplikasinya"* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), 153, <https://books.google.co.id/books?id=rISEEAAAQBAJ>.



pada tahapan kegiatan sehingga anggota kelompok mengerti dan memahami hal yang akan dibahas pada tahapan tersebut, dan pemimpin kelompok mengamati anggotanya bahwa mereka telah siap dalam melaksanakan tahapan selanjutnya.

3) Tahapan Kegiatan

Tahapan kegiatan adalah tahapan inti dimana para anggota akan saling berinteraksi untuk saling menanggapi mengenai permasalahan yang ada dan penyampaian materi yang dilakukan oleh pemimpin kelompok.

4) Tahapan pengakhiran

Tahapan pengakhiran adalah tahapan akhir dalam kegiatan bimbingan kelompok yang memiliki isi yakni pengungkapan pesan dan kesan yang dirasakan pada kegiatan bimbingan kelompok, menyampaikan hasil dari tanggapan dan kesimpulan para anggota, pembahasan mengenai kegiatan selanjutnya dan yang terakhir penutup.<sup>13</sup>

### 3. *Burnout*

#### a. *Pengertian Burnout*

Berdasarkan pemikiran Wardani dan Firmansyah *burnout* memiliki arti sindrom psikologi yang dialami oleh karyawan yang terjadi ditempat kerja terhadap *stressor interpersonal kronis* sebagai respon jangka Panjang. Hubungan dilingkungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya yang mengalami disfungsi adalah definisi *burnout* yang dikemukakan oleh Haar, Jarrod, M. Ada juga hasil pemikiran Schaufeli dan Enzman mengemukakan mengenai *burnout* adalah hal negative yang terjadi pada individu normal dalam melakukan suatu pekerjaan negara yang mempunya ciri seperti perilaku disfungsi ditempat kerja, kelelahan, menurunnya motivasi, berkurangnya efektivitas, kesusahan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Sri Narti, *Kumpulan Contoh Laporan Hasil Penelitian Tindakan Bimbingan Konseling (PTBK)* (sleman: Deepublish, 2019), 336-337, <https://books.google.co.id/books?id=beCNDwAAQBAJ>.

<sup>14</sup> L M I Wardani dan S A Hapsari, *Religiosity, Burnout, Dan Work-Family Conflict Pada Tenaga Kesehatan* (Penerbit NEM, 2022), 51, <https://books.google.co.id/books?id=xbpvEAAAQBAJ>.

Riggio memaparkan bahwa individu yang mengalami *Burnout* adalah individu yang mengalami kebingungan terhadap konflik personal yang tak terselesaikan seperti pekerja yang kekurangan penghargaan tetapi memiliki tuntutan tugas dan tanggung jawab yang banyak atau tidak sesuainya hukuman individu, yang nantinya akan mengakibatkan penurunan komitmen dalam individu atas pekerjaannya sehingga Ketika individu mengalaminya mereka akan melakukan pengunduran diri dalam pekerjaannya.<sup>15</sup>

*Burnout* pada hakikatnya memiliki arti yakni kelelahan emosional dan depersonalisasi yang menyebabkan penurunan prestasi pribadi yang mengakibatkan keadaan psikologi individu mengalami tekanan berlebih dan dilingkungan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keadaan dan situasi yang berlangsung seiring berjalannya waktu.<sup>16</sup>

Mutiasari juga mengemukakan pendapatnya mengenai kelelahan yang di jelaskan bahwa situasi negative yang dialami individu karena ketidakmampuan individu yang mengakibatkan kelelahan emosi , mental dan fisik yang diakibatkan oleh stress, tekanan dan tuntutan pekerjaan yang harus di tuntaskan dengan intensitas yang cukup tinggi dan dalam jangka waktu yang Panjang menyebabkan kelelahan dalam diri individu bahkan hingga menyebabkan individu menjauhi lingkungan sosialnya.<sup>17</sup>

Dapat diambil kesimpulan bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional seseorang dalam jangka waktu yang cukup Panjang yang disebabkan oleh tekanan, tuntutan-tuntutan yang berlebihan atau hal-hal yang tidak sesuai dengan kemampuannya yang berdampak pada kualitas yang dikerjakannya.

---

<sup>15</sup> Laila Meliydanrie Indah Wardani dan Wulan Nur Amalia, *Psychological Capital, Job Insecurity, Dan Burnout* (Penerbit NEM, 2021), 11, <https://books.google.co.id/books?id=cyxEEAAAQBAJ>.

<sup>16</sup>Laila Meliydanrie Indah Wardani dan Wulan Nur Amalia, *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout* (Penerbit NEM, 2021),9 , <https://books.google.co.id/books?id=cyxEEAAAQBAJ>.

<sup>17</sup> Arbin janu stiyowati, dkk, *Academic Burnout dan implikasinya terhadap layanan bimbingan dan konseling di sekolah* (media nusa creative, malang:2021), 50

### b. Dimensi *Burnout*

Individu yang mengalami tekanan dan banyak tuntutan akan mengalami stress yang berlebih dan menjadikannya mengalami kelelahan baik secara mental, emosi yang tidak terkontrol dan bahkan hingga kelelahan secara fisik, orang-orang yang mengalami *burnout* mengalami beberapa dimensi. Diantaranya beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter yang memaparkan bahwa orang-orang yang mengalami *burnout* akan mengalami beberapa dimensi yakni dimensi *exhaustion* (kelelahan), *cynicism* (sinisme), dan *ineffectiveness* (ketidakefektifan).

*Exhaustion* (kelelahan) dijelaskan bahwa kelelahan yang berlebih yang dialami orang-orang yang menimbulkan terkurasnya seluruh tenaga yang dimiliki sehingga individu akan mengalami kekurangan tenaga untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukannya bahkan jika kelelahan terlalu berlebih akan menjadikan individu menarik diri dari lingkungannya, ketika kelelahan berlebih tersebut di biarkan terus menerus akan mengakibatkan dampak buruk bagi kehidupan sehari-hari seperti tidak dapat bersantai, merasa capek, dan ketika bangun tidur merasakan kelelahan.

*Cynicism* (sinisme) dipaparkan sebagai seseorang yang acuh atau dingin terhadap lingkungan sekitar yang menjadikan individu mengurangi keikutsertaan dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut berakibat kualitas kerja mengalami penurunan dan menjadikan kesejahteraan individu bermasalah. Individu yang mengalami hal tersebut berusaha untuk melindungi diri dari perasaan kecewa dan kelelahan, sehingga individu berfikir bahwa dirinya merasa aman ketika mereka melakukannya.

*Ineffectiveness* (ketidakefektifan dalam melalukan pekerjaan) memiliki arti yakni perasaan tertekan yang dialami individu dalam menyelesaikan tugas karena dirasa individu tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar yang menimbulkan rasa percaya diri menjadi kurang. Dari hal tersebut individu akan mengalami perasaan kurang nyaman dalam dirinya dan orang lain

karena hilangnya keterlibatan emosi dan kognitif dalam pekerjaan yang dilakukan.<sup>18</sup>

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout***

Hasil dari pemikiran Baron dan Greenberg mengatakan bahwa *burnout* memiliki dua faktor. Faktor yang pertama yakni faktor internal meliputi harga diri, usia, karakteristik kepribadian, jenis kelamin. Faktor kedua yakni faktor eksternal yakni seperti pekerjaan yang monoton, kurangnya dukungan dari atasan, terlalu banyak tuntutan pekerjaan, tidak tercukupi imbalan yang diberikan, lingkungan pekerjaan yang kurang baik, kesempatan untuk promosi yang kurang.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Maslah dan Leiter seseorang yang mengalami *burnout* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yakni kekurangan dalam mengontrol diri, reward yang kurang, gangguan dari lingkungan sosial, nilai-nilai yang bertentangan dan beban kerja yang berlebihan.<sup>20</sup>

Ada juga beberapa faktor yang menjadi penyebab orang mengalami *burnout* di paparkan sebagai berikut.

- 1) Berlebihnya beban pekerjaan
  - a) Ketidak sesuaian kemampuan individu dengan tugas yang diberikan
  - b) Tugas yang menumpuk dan diuntut harus diselesaikan dan dikerjakan saat itu juga
  - c) Kurangnya pengalaman dalam dunia pekerjaan yang ditekuni
  - d) Ketidak sesuaian kenyataan dengan harapan
  - e) Bertambahnya jenjang pendidikan juga mempengaruhi waktu belajar
  - f) Intensitas pekerjaan

---

<sup>18</sup> Arbin janu stiyowati, dkk, *Academic Burnout dan implikasinya terhadap layanan bimbingan dan konseling di sekolah* (media nusa creative, malang:2021) 52-53

<sup>19</sup> L M I Wardani dan R Firmansyah, *WORK-LIFE BALANCE PARA PEKERJA BURUH* (Penerbit NEM, 2021), 22, <https://books.google.co.id/books?id=g7I2EAAAQBAJ>.

<sup>20</sup> Arbin janu stiyowati, dkk, *Academic Burnout dan implikasinya terhadap layanan bimbingan dan konseling di sekolah* (media nusa creative, malang:2021) 54-55

- 2) Nilai- nilai yang bertentangan antar individu dan lingkungan sekitarnya
- 3) Perlakuan yang tidak adil yang didapat individu
- 4) Kurang percaya diri, mudah sinisme adalah contoh rendahnya kontrol diri terhadap diri individu
- 5) Penyakit yang dimiliki seperti, jumlah tugas, gaya hidup, situasi sosial yang di hadapi, dan kebersihan menyebabkan individu mengalami kualitas tidur yang kurang bagus
- 6) Keyakinan individu yang rendah sehingga individu mengalami ketidak mampuan dalam mengatur dan melaksanakan kegiatan, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan tidak mampu dalam mempersiapkan ujian dengan baik
- 7) Tidak mendapatkan penghargaan dari orang lain atas kinerja yang dilakukannya
- 8) Gangguan yang dialami dari lingkungan sekitar seperti konflik, timbulnya rasa terisolasi, kurangnya kepedulian dan dukungan dari lingkungan sekitar
- 9) Faktor demografi seperti, jenis kelamin, tingkat usia yang berpengaruh terhadap minat dalam pendidikan atau akademisnya<sup>21</sup>

#### d. Ciri-Ciri *Burnout*

Ada beberapa ciri-ciri *burnout* yang akan dikemukakan, menurut hasil pemikiran Pines dan Aronson *burnout* memiliki ciri-ciri yakni, kelelahan emosi yang dicirikan seperti suka marah-marah, gelisah, tertekan, sinisme, mudah tersinggung, bosan, tertekan dan tidak berdaya. Ciri yang kedua yaitu kelelahan fisik di cirikan seperti, sakit kepala, susah tidur, rasa letih yang kronis, sakit punggung, demam, sering flu, dan tegang terhadap otot leher. Ciri yang ketiga yaitu kelelahan secara mental seperti konsep diri yang rendah, sikap negatif terhadap orang lain, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga, dan sikap acuh terhadap lingkungannya.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Arbin Janu Setiyowati dkk, *Academic Burnout Siswa Dan Implikasinya Terhadap Layanan Bimbingan Konseling Di Sekolah* (malang: Media Nusa Creatif Publishing, 2021), 60-61.

<sup>22</sup> S.P.M.P. Gusman Lesmana, *Bimbingan Dan Konseling Belajar* (Prenada Media, 2022) [,https://books.google.co.id/books?id=uLZpEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=uLZpEAAAQBAJ).



Selanjutnya *burnout* memiliki ciri lain diantaranya seperti mudah cepat marah atau emosian, suasana hati yang berubah-ubah, cepat lupa atau mudah lupa, depresi, susah fokus dalam semua hal, mengalami kecemasan yang berlebihan.<sup>23</sup>

Menurut Cernis dan Rahman orang-orang yang mengalami ciri-ciri sindrom *burnout* akan mengalami 21 ciri yakni: asyik dengan dunianya sendiri, rasa menyesal dan bersalah, paranoid, sering membolos, cepat marah dan sering merasakan kesal, resistensi yang tinggi untuk pergi bekerja, resisten dalam perubahan dan kaku dalam berfikir, asik dengan dunianya sendiri, perasaan capek dan lelah setiap hari, rasa bersalah dan menyalahkan, susah tidur, memiliki perasaan gagal terhadap dirinya, sering sakit kepala dan gangguan kecemasan, tidak mau menyimak, menyamaratakan orang lain, menghindari diskusi dengan teman kerja, sering menunda pekerjaan, isolasi dan penarikan diri dari lingkungannya, hilangnya perasaan positif, timbulnya perasaan negatif, dan keengganan dan tidak berdayaan.<sup>24</sup>

Dapat disimpulkan bahwa individu yang mengalami *burnout* akan memiliki ciri-ciri seperti berikut.

- 1) Kelelahan emosi yang dicirikan seperti suka marah-marah atau cepat marah, suasana hati yang berubah-ubah, mengalami kecemasan yang berlebih, gelisah, tertekan, sinisme, mudah tersinggung, bosan, tertekan dan tidak berdaya, perasaan capek dan lelah setiap hari,
- 2) Kelelahan fisik di cirikan seperti, sakit kepala, susah tidur, rasa letih yang kronis, sakit punggung, demam, sering flu, dan tegang terhadap otot leher.
- 3) Kelelahan secara mental seperti konsep diri yang rendah, sikap negatif terhadap orang lain, putus asa dengan jalan hidup, depresi, susah fokus, mudah lupa, merasa tidak berharga, sikap acuh terhadap

---

<sup>23</sup> Selvia Liem, *Artikulasi Rasa: Mencintai Kecantikan Diri Sepenuhnya* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2022), 147-148, <https://books.google.co.id/books?id=079mEAAAQBAJ>.

<sup>24</sup> Eri Rindi Antika, *Mind-Skills: Konsep Dan Aplikasinya Dalam Praktik Konseling* (Jakarta: Prenada Media, 2020), 46, <https://books.google.co.id/books?id=mYL1DwAAQBAJ>.

lingkungannya, asik dengan dunianya sendiri, rasa menyesal dan bersalah, paranoid, sering membolos, sering merasakan kesal, resistensi yang tinggi untuk pergi bekerja, resisten dalam perubahan dan kaku dalam berfikir, asik dengan dunianya sendiri, rasa bersalah dan menyalahkan, memiliki perasaan gagal terhadap dirinya, tidak mau menyimak, menyamaratakan orang lain, menghindari diskusi dengan teman kerja, sering menunda pekerjaan, isolasi dan penarikan diri dari lingkungannya, hilangnya perasaan positif, timbulnya perasaan negatif, dan keengganan dan tidak berdayaan.

e. **Gejala *Burnout***

Gejala *burnout* menurut Potter dalam Mizmir menurut pemikirannya dipaparkan sebagai berikut (1) Emosi negatif seperti kegelisahan, marah, ketidakpuasan, kecemasan, kemurungan, ketakutan yang berubah menjadi depresi, mudah marah, dan rasa bersalah. (2) Frustrasi seperti menyalahkan diri sendiri ketika tidak terselesainya tugas atau pekerjaan. (3) Depresi seperti kelelahan mental dan kelelahan terhadap emosi sehingga individu merasakan kehabisan energi. (4) Masalah kesehatan seperti pilek atau flu, insomnia, sakit kepala, demam, gangguan pencernaan. (5) Kinerja menurun seperti menurunnya kinerja dan kualitas individu.<sup>25</sup>

Adapun gejala *burnout* di paparkan sebagai berikut, yang pertama mudah merasa lelah baik secara mental maupun fisik seseorang seperti gangguan tidur dan mudah marah, yang kedua depersonalisasi atau devaluasi seperti menurunnya aktivitas yang dilakukan sehingga dapat menjadikan individu berhenti melakukan aktivitas tersebut, yang ketiga kemampuan sendiri yang di nilai negatif oleh diri sendiri seperti ketika seseorang menganggap diri sendiri tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya atau permasalahannya sehingga menyebabkan motivasi individu menurun yang mengakibatkan seseorang menjadi pesimis atas dirinya,

---

<sup>25</sup> L M I Wardani ,dkk, *WORK-LIFE BALANCE PARA PEKERJA BURUH* (Penerbit NEM, 2021), 23-25 , <https://books.google.co.id/books?id=g7I2EAAAQBAJ..>

yang keempat menarik diri dari aktivitas sering tidak mengerjakan tugas dan bermalas-malasan, yang ke lima menurunnya produktivitas seperti menurunnya kinerja individu.<sup>26</sup>

Menurut hasil pemikiran Feri Farhati dan Haryanto mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki beberapa gejala yakni lari dari kenyataan, emosional, depresi, merasa tidak di hargai merasa dirinya adalah yang terbaik, masalah psikosomatis, penyangkalan kenyataan terhadap keadaan diri sendiri, kelelahan yang berujung keletihan, kebosanan dan sinisme, curiga tanpa alasan yang jelas.<sup>27</sup>

Hasil dari pemikiran Posert gejala *burnout* diungkapkan ada beberapa, (1) Perilaku (*behavior*) ditandai seperti makan, minum dan menangis secara berlebihan, menyalahkan orang lain. (2) Fisik (*psysical*) seperti kesulitan tidur, kelelahan badan dan sakit kepala. (3) Emosional (*emotional*) seperti depresi, gelisah, frustrasi ketakutan, timbulnya rasa tegang. (4) Mental atau kejiwaan seperti hilangnya rasa humor, kebingungan, menurunnya daya ingat dan konsentrasi, bimbang.<sup>28</sup>

Dapat disimpulkan bahwa gejala yang timbul ketika individu mengalami *burnout* antara lain.

- 1) Frustrasi
- 2) Emosi negatif
- 3) Depresi
- 4) Masalah psikosomatis
- 5) Menurunnya daya ingat
- 6) Masalah kesehatan seperti demam, sakit kepala, susah tidur, dan pusing
- 7) Menurunnya kualitas individu
- 8) Merasa tidak di hargai
- 9) Curiga yang berlebihan

---

<sup>26</sup> Eka Kurnia Darisman dkk, *BELAJAR PSIKOLOGI OLAHRAGA SEBUAH TEORI DAN APLIKASI DALAM OLAHRAGA* (Jakad Media Publishing, 2021), 56-58, <https://books.google.co.id/books?id=19IoEAAAQBAJ>.

<sup>27</sup> Gusman Lesmana, *Bimbingan Dan Konseling Belajar* (Jakarta: Prenada Media, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=uLZpEAAAQBAJ>.

<sup>28</sup> Ahmad Qurtubi, *PERILAKU ORGANISASI* (Jakad Media Publishing, 2020), [https://books.google.co.id/books?id=He\\_4DwAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=He_4DwAAQBAJ).

- 10) Depersonalisasi atau devaluasi
- 11) Menilai kemampuan sendiri secara negatif
- 12) Menarik diri dari lingkungan dan aktivitas yang akan dikerjakan
- 13) Gelisah
- 14) Bermalas-malasan

#### 4. Penyandang Disabilitas Tuna Netra

##### a. Pengertian Mengenai Disabilitas

Disabilitas berasal dari bahasa Inggris yang berasal dari kata *different ability* yang mempunyai arti kemampuan yang berbeda dari manusia pada umumnya dan dapat dipaparkan bahwa disabilitas pada hakikatnya memiliki arti seseorang yang memiliki keterbatasan dalam jangka waktu yang panjang baik secara fisik, mental, intelektual atau sensorik sehingga keterbatasan tersebut membuat seseorang merasakan berbagai hambatan dalam aktivitasnya.

Resolusi PBB nomor 61/106 tanggal 13 Desember 2006 menyatakan bahwa disabilitas adalah setiap orang yang mengalami kecacatan mental, fisik, yang bersifat bawaan dari lahir ataupun tidak, baik seluruh atau sebagian tubuhnya yang tidak bisa menjamin kebutuhan dirinya sendiri, baik individual ataupun sosial dari hasil kecacatan yang dialami<sup>29</sup>

Menurut *World Health Organization* (WHO) yang dikemukakan oleh Lily Iskandar mengungkapkan bahwa disabilitas mencakup keterbatasan partisipasi (*participation limitation*), keterbatasan aktivitas (*activity limitation*), dan kerusakan (*impairment*). Dan *The Convention On The Right Of Persons With Disabilities* (CPRD) mengungkapkan bahwa disabilitas mengalami banyak hambatan selain dari hambatan fisik, mental, intelektual dan indrawi, para disabilitas juga banyak hambatan dalam berinteraksi dan bersosialisasi terhadap lingkungannya.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Haryanto, Haris Iriyanto, *pelayanan publik bagi penyandang disabilitas*, (media nusa creative, Malang:2021) 19-20

<sup>30</sup> Lily Iskandar, *Ziarah Iman Bersama Disabilitas: Pelayanan Sakramental Bagi Anak Berkebutuhan Khusus* (Sleman: PT Kanisius, 2020), 6, <https://books.google.co.id/books?id=GuUWEAAAQBAJ>.

Pemaparan ahli yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa disabilitas adalah seseorang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, indra dalam waktu jangka panjang yang bersifat bawaan dari lahir baik sebagian atau seluruh tubuhnya yang mengakibatkan tidak dapat terjamin keberlangsungan hidupnya, dan hambatan dari berinteraksi dan bersosialisasi terhadap lingkungannya.

#### b. Kualifikasi Disabilitas

Menurut Lily Iskandar Pemerintahan Indonesia mengungkapkan bahwa disabilitas ada 5 macam.

- 1) Disabilitas sensorik dijelaskan bahwa seseorang yang mengalami gangguan dalam salah satu panca indra seperti disabilitas runtu, disabilitas wicara dan disabilitas netra.
- 2) Disabilitas fisik memiliki arti seseorang yang memiliki gangguan terhadap laju gerak tubuhnya yang ditandai dengan terganggunya fungsi gerak seperti lumpuh, amputasi, dan kekerdilan
- 3) Disabilitas mental, terganggunya fungsi emosional, mental, dan perilakunya. Disabilitas mental dibagi menjadi 2 yakni disabilitas perkembangan yang berpengaruh terhadap kemampuan interaksinya seperti hiperaktif dan autis. Sedangkan disabilitas psikososial seperti bipolar, gangguan kepribadian, depresi serangan kecemasan, dan skizofrenia.
- 4) Disabilitas intelektual yang diartikan sebagai terganggunya fungsi pikir karena kecerdasan IQ dibawah rata-rata seperti disabilitas grahita, lambat belajar dan sindrom down (*down syndrome*).
- 5) Disabilitas ganda atau multi campuran dua atau lebih ragam disabilitas seperti disabilitas netra-tuli, disabilitas runtu-wicara, disabilitas intelektual-mental.<sup>31</sup>

Menurut Reefani disabilitas di bagi menjadi beberapa macam.

---

<sup>31</sup> Lily Iskandar, *Ziarah Iman Bersama Disabilitas: Pelayanan Sakramental Bagi Anak Berkebutuhan Khusus* (sleman: PT Kanisius, 2020), 12-13, <https://books.google.co.id/books?id=GuUWEAAAQBAJ>.



- 1) Disabilitas fisik
  - a) Kelainan tubuh (tuna daksa) adalah kelainan *neuro-muskular* dan struktur tulang yang dialami oleh individu yang mengalami gangguan gerak yang bersifat dari bawaan lahir, akibat kecelakaan ataupun sakit seperti polio, lumpuh, amputasi.
  - b) Kelainan pendengaran (tunarungu) artinya hambatan dalam pendengaran yang dialami oleh individu baik secara bawaan lahir maupun tidak.
  - c) Kelainan bicara (tunawicara) dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki kesusahan dalam mengungkapkan pikirannya melalui bahasa verbal sehari-hari sehingga tidak dapat dimengerti orang lain
  - d) Disabilitas ganda diartikan keterbatasan yang alami individu lebih dari satu seperti disabilitas netra-wicara, penyanang tuna daksa disertai tuna grahita.
  - e) Kelainan indra penglihatan (tuna netra) diartikan sebagai individu yang memiliki hambatan dalam penglihatannya baik dari bawaan lahir maupun tidak dan diklasifikasikan menjadi 2 buta total dan *low vision*.
- 2) Disabilitas Mental
  - a) Mental rendah, kapasitas IQ yang rendah atau di bawah rata-rata atau kemampuan mental rendah seperti lamban belajar dan anak berkebutuhan khusus (ABK).
  - b) Mental tinggi dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan di atas rata-rata sehingga berbakat intelektual yang menjadikan seseorang yang memiliki mental tinggi memiliki tanggung jawab dan kreativitas terhadap tugasnya.
  - c) Berkesulitan belajar spesifik, seseorang yang mengalami masalah dalam mencapai standar pencapaian belajarnya atau sering disebut rendahnya ketuntasan belajarnya.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Haryanto, haris iriyanto, *pelayanan publik bagi penyanang disabilitas*, (media nusa creative, malang:2021) 23-25

Jadi dapat disimpulkan bahwa macam-macam disabilitas

- 1) Disabilitas sensorik
- 2) Disabilitas fisik
- 3) Disabilitas mental
- 4) Disabilitas intelektual
- 5) Disabilitas ganda

**c. Disabilitas Tuna Netra**

Secara bahasa tunanetra diambil dari 2 kata yakni “tuna” yang memiliki arti rusak sedangkan “netra” diartikan alat penglihat atau mata, sehingga tuna netra diartikan sebagai kerusakan alat penglihatan (mata).<sup>33</sup> Tuna netra memiliki arti kondisi mata manusia yang tidak normal yang disebabkan oleh suatu penyakit, kecelakaan, atau bawaan dari lahir yang membuat kondisi mata tidak bisa menangkap suatu benda dengan retina, kornea, lensa mata dan syaraf mata.<sup>34</sup>

Hendrayana mengemukakan pemikirannya bahwa tuna Netra memiliki arti seseorang yang memiliki hambatan terhadap aktivitasnya karena memiliki keterbatasan fungsi matanya.<sup>35</sup> Hasil dari pemikiran Frans Harsana mengungkapkan bahwa tuna Netra pada hakikatnya kerusakan mata, syaraf, optic, atau bagian otak yang mengolah stimulasi visual yang menjadikan kondisi mata mengalami tidak berfungsi.<sup>36</sup>

Pengertian tuna Netra diatas dapat disimpulkan bahwa tuna Netra adalah seseorang yang memiliki kondisi mata yang tidak normal yang disebabkan oleh suatu penyakit, kecelakaan, atau bawaan dari lahir yang membuat kondisi mata tidak bisa menangkap suatu benda dengan retina, kornea, lensa mata dan syaraf mata dan bagian otak yang

---

<sup>33</sup> Imam Yuwono, dan Mirnawati, *Aksesibilitas Bagi Penyandang Tunanetra Di Lingkungan Lahan Basah* (sleman: Deepublish, 2021), 3, <https://books.google.co.id/books?id=IIQ8EAAAQBAJ>.

<sup>34</sup> <https://ojs.unud.ac.id/index.php/JTE/article/download/ID27239/22023>

<sup>35</sup> Sapta Kunta Purna, *KERANGKA PEMBINAAN OLAHRAGA DISABILITAS* (sidoarjo: Zifatama Jawara, 2020) 22, <https://books.google.co.id/books?id=gbQHEAAAQBAJ>.

<sup>36</sup> Tim Pgsd A, *JEJAK-JEJAK Permainan Tradisional Indonesia Untuk Pembelajaran Kesenian Di SD/MI* (UMMPress, 2017) 129, [https://books.google.co.id/books?id=m\\_5wEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=m_5wEAAAQBAJ).

mengolah stimulasi visual yang menjadikan kondisi mata mengalami ketidak berfungsi.

**d. Klasifikasi Disabilitas Tuna Netra**

Klasifikasi tuna Netra menurut *World Health Organization* (WHO) yang di kemukakan sulthon antara lain.

- 1) Seseorang yang tidak dapat melihat gerak tangan pada jarak tiga kaki di depan wajahnya disebut orang yang masih memiliki persepsi cahaya hingga 2/200 atau di sebut buta total
- 2) Seseorang yang menghitung jari di depan wajahnya dengan jarak tiga kaki disebut orang buta yang memiliki ketajaman penglihatan dari 5/200
- 3) Seseorang yang memiliki ketajaman penglihatan 10/200 yang tidak bisa membaca huruf-huruf besar dalam sebuah buku adalah orang yang diharapkan bisa berjalan sendiri
- 4) Seseorang yang tidak diharapkan membaca tipe yang lebih kecil atau 14 poin yang memiliki ketajaman penglihatan 20/200 atau di sebut orang yang mampu membaca huruf huruf besar dalam koran
- 5) Orang yang tidak bisa membaca 10 poin dan ada batasan ketika melakukan aktivitas yang menggunakan penglihatan atau disebut orang yang memiliki penglihatan pada batas ketajaman 20/200 atau lebih.

Klasifikasi tuna Netra berdasarkan tingkat kelemahan visual menurut shulton antara lain.

- 1) Seseorang yang tidak dapat menerima rangsangan cahaya sehingga bisa dikatakan buta total atau disebut kelemahan total visual.
- 2) Seseorang yang hanya bisa membaca atau menghitung dari jarak pandang 5 derajat atau 1 m dari jarak pdanagan, kelemahan visual sangat parah dan ketajaman penglihatan yang ada lebih rendah dari kelemahan visual sehingga bisa disebut dengan visual yang mendekati buta total
- 3) Seseorang yang memiliki ketajaman penglihatan sangat rendah disebut kelemahan visual sangat parah, seseorang yang mengalami hal tersebut hanya dapat membaca dan menghitung dari jarak 5 m dengan lantang pandangan 10 derajat

- 4) Ketajaman penglihatan dan lantang pdanang sudah sangat menurun sehingga dengan penggunaan mata tidak ada fungsinya, mereka memiliki ketajaman penglihatan lebih besar dari 20/60 dan luas pandangan 20 derajat disebut dengan kelemahan visual parah
- 5) Seseorang yang masih bisa melihat tetapi harus dibantu menggunakan alat bantu penglihatan (kaca mata ) sehingga mereka masih memiliki ketajaman penglihatan lebih besar dari 20/60 dan luas lantang pandang 60 derajat disebut kelemahan visual sedang
- 6) Mereka yang memiliki ketajaman penglihatan kurang dari 20/25 dan luas lantang pdanang kurang dari 120 derajat dinamakan kelemahan visual ringan. Seseorang yang mengalaminya masih bisa melakukan tugas sehari-hari dengan baik
- 7) Mereka yang memiliki luas lantang pdanang lebih dari 120 derajat dan memiliki ketajaman penglihatan lebih dari 20/25 disebut dengan normal atau tidak mengalami kelemahan visual, orang tersebut tidak mengalami kesulitan dalam melakukan tugas sehari-hari

Klasifikasi tuna Netra berdasarkan Pendidikan menurut Shulton sebagai berikut

- 1) Seseorang yang tidak dapat melihat apapun atau tidak dapat menerima rangsangan cahaya dari luar disebut buta.
- 2) Seseorang yang mengalami kehilangan penglihatan 6/60m lebih atau 20/200 feet lebih disebut tuna Netra berat.
- 3) Seseorang yang masih bisa melihat dengan bantuan kaca mata dengan kehilangan penglihatan 6/20m-6/60m atau 20/70 feet-20/200 feet disebut tuna Netra kurang lihat atau *low vision* atau disebut juga *partially sight*
- 4) Seseorang yang mengalami kehilangan penglihatan 6/6m-6/16m atau 20/20 feet- 20/50 feet sehingga mereka masih dapat mengikuti Pendidikan di sekolah umum karena mereka masih mampu mempergunakan peralatan melihat/ alat bantu penglihatan atau di sebut

dengan tuna Netra ringan atau masih dapat dikatakan normal.<sup>37</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Setiap penelitian pasti ada sebuah relevansi yang mendukung penelitiannya sehingga penelitian tersebut tidak ada rekayasa atau manipulasi, untuk itu relevansi sangat di butuhkan supaya kevalidan data tidak dapat di ragukan, dalam penelitian ini ada tiga penelitian yang dijadikan relevansi antara lain:

Penelitian yang relevan yang pertama dengan judul Pelatihan Efikasi Diri Guru: Efikasi Diri Akademik Dan Prestasi Belajar Siswa yang ditulis oleh Sowanya Ardi Prahara dan Kondang Budiyan pada Tahun 2019 dengan pembahasan mengenai bukti empiris mengenai strategi bagaimana meningkatkan efikasi diri dalam akademik dan prestasi belajar siswa yang dilakukan oleh para guru dan nantinya yang dibahas dalam penelitian tersebut adalah perbedaan efikasi diri sebelum dan sesudah diberikan treatment dan hubungan antara prestasi belajar siswa dengan efikasi diri. Sehingga antara penelitian diatas dengan penelitian yang akan diteliti memiliki Persamaan yakni persamaan dalam penelitian ini sama sama menggunakan pelatihan efikasi diri sebagai penyelesaian permasalahannya, hal yang dibahas dalam penelitian ini juga sama sama membahas mengenai sebelum dan sesudah treatment dilakukan. Sedangkan Perbedaan yakni judul diatas dengan penelitian diatas yakni judul diatas membahas mengenai efektivitas pelatihan strategi peningkatan efikasi diri sedangkan dalam penelitian di atas menangani efektivitas pelatihan efikasi diri dalam penurunan *burnout*. Dan objek penelitian juga berbeda judul diatas objek yang diteliti adalah guru sedangkan objek yang diteliti dalam penelitian diatas adalah disabilitas Tuna Netra.

Sedangkan penelitian yang relevan yang kedua mempunyai judul Pelatihan Efikasi Diri Untuk Menurunkan Kecemasan Pada Siswa-Siswi Yang Akan Menghadapi Ujian Akhir Nasional yang di tulis oleh Siti Nurlaila pada Tahun 2011 yang membahas mengenai pelatihan efikasi diri dapat menurunkan kecemasan siswa yang akan menghadapi ujian akhir nasional, dan perbedaan

---

<sup>37</sup> Sulthon, *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus - Rajawali Pers* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2021) 42-44, <https://books.google.co.id/books?id=xFoaEAAQBAJ>.



kecemasan dalam menghadapi ujian nasional antara siswa yang tidak mendapatkan pelatihan dengan siswa yang mendapatkan pelatihan. Sehingga memiliki Persamaan yakni dalam penelitian ini sama-sama menggunakan pelatihan efikasi diri sebagai penyelesaian permasalahannya. Dan memiliki Perbedaan yakni judul di atas dengan penelitian di atas yakni judul di atas membahas mengenai efektivitas pelatihan efikasi diri untuk menurunkan kecemasan sedangkan dalam penelitian di atas menangani efektivitas pelatihan efikasi diri dalam penurunan *burnout*. Hal yang dibahas dalam penelitian di atas mengenai perbandingan antara orang yang mendapatkan pelatihan dan orang yang tidak mendapatkan pelatihan sedangkan dalam penelitian yang akan diteliti ini akan membahas mengenai sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan. Dan objek penelitian juga berbeda judul di atas objek yang diteliti adalah siswa SMA kelas 3 sedangkan objek yang diteliti dalam penelitian di atas adalah disabilitas Tuna Netra.

Penelitian yang relevan ketiga memiliki judul Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Penurunan *Burnout* Pada Tenaga Medis: Sebuah Kajian Literatur yang ditulis oleh Ni Made Adinda Putri Puspitarani dan Luh Kadek Pande Ary Susilawati pada tahun 2022 yang memiliki isi yakni melakukan telaan literature terhadap penelitian-penelitian yang menguji efektivitas kebersyukuran terhadap penurunan *burnout* pada tenaga medis dan pendekatan psikologis positif utama kebersyukuran mampu menurunkan tingkat *burnout* tenaga medis. Sehingga memiliki persamaan dalam penelitian ini yakni Persamaan dalam penelitian ini sama-sama memiliki permasalahan mengenai cara penurunan *burnout*. Sedangkan perbedaan judul di atas dengan penelitian di atas yakni judul di atas cara penyelesaian menggunakan efektivitas kebersyukuran sedangkan penelitian di atas membahas mengenai efektivitas pelatihan efikasi diri. Dan objek penelitian juga berbeda judul di atas objek yang diteliti adalah tenaga medis sedangkan objek yang diteliti dalam penelitian di atas adalah disabilitas Tuna Netra.

Penelitian yang relevan keempat memiliki judul Komitmen Organisasional dan Penurunan *Burnout* Syndrome Perawat yang ditulis oleh Mira Melynda Prakosa, Nursalam dan Tri Johan Agus Yuswanto pada tahun 2021 yang membahas mengenai mengetahui komitmen organisasi untuk menurunkan *syndorm burnout* yang dialami oleh perawat. Sehingga menimbulkan

persamaan yakni penelitian ini yakni memiliki tujuan yang sama sama membahas permasalahan mengenai cara penurunan *burnout* sedangkan Perbedaan terdapat pada judul diatas dengan penelitian diatas yakni judul diatas cara penyelesaian menggunakan peningkatan komitmen organisasi sedangkan penelitian diatas membahas mengenai efektivitas pelatihan efikasi diri. Dan objek penelitian juga berbeda judul diatas objek yang diteliti adalah perawat sedangkan objek yang diteliti dalam penelitian diatas adalah disabilitas Tuna Netra.

### C. Kerangka Berfikir

*Syndrome Burnout* adalah keadaan dimana seorang manusia mengalami kelelahan jangka Panjang yakni berupa kelelahan emosional, mental maupun fisik yang disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang didapatkan dalam lingkungannya yang menjadikannya mengalami stress hingga depresi. Jika *Syndrome Burnout* dibiarkan terus menerus akan menyebabkan seseorang mengalami rasa putus asa bahkan berpengaruh terhadap kualitas kegiatan atau kerja yang dilakukan. Hal tersebut adalah pemicu terjadinya *Syndrome Burnout*.

Efikasi diri adalah kemampuan individu dalam mempengaruhi dan memperkuat keyakinan individu untuk menentukan pilihan dalam memilih hal yang ingin di kerjakan bahwa diri sendiri mampu melampaui tekanan-tekanan dengan mengorganisasi dan mengimplementasikan kemampuan individu yang ada dalam kehidupannya sehingga berdampak pada upaya dan kinerjanya sehari-hari. Efikasi diri adalah sebuah upaya dalam menurunkan *burnout* dengan menggunakan cara memberikan pelatihan efikasi diri dalam bimbingan kelompok. Bimbingan kelompok adalah sebuah bantuan yang dilakukan oleh seorang konselor yang di tujukan kepada konseli yang bertujuan untuk membantu menyelesaikan permasalahan konseli dengan melalui kegiatan kelompok yang setiap individu memiliki permasalahan yang sama sehingga setiap individu dapat bertukar cerita ataupun pengalaman dan penyelesaian masalahnya. Dengan adanya pelatihan efikasi diri dalam bimbingan kelompok diharapkan dapat membantu menurunkan *burnout*. Sebab penanganan *burnout* sangatlah penting karena sangat berdampak pada Kesehatan mental dan psikologis manusia.

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir



#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian yang dinyatakan berbentuk pertanyaan yang dibahas untuk menentukan permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan penelitian yang di kemukakan oleh peneliti yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Efikasi Diri Dalam Bimbingan Kelompok Untuk Menurunkan *Burnout* Di PPSDSN Pendowo Kudus” mengatakan jawaban sementara yang di berikan berdasarkan, teori dan relevan , belum du dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data-data, dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis asosiatif yakni dugaan sementara terkait hubungan antar variabel dalam penelitian, sehingga dalam penelitian ini penliti merumuskan hipotesisi berupa.

$H_1$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan efikasi diri dengan bimbingan kelompok terhadap penurunan *Burnout*.

$H_0$  : Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan efikasi diri dengan bimbingan kelompok terhadap penurunan *Burnout*.