

**PERBEDAAN KECENDERUNGAN BURNOUT PADA
TERAPIS ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS
BERDASARKAN JENIS KELAMIN
(Di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

NAILUR ROHMAH CHOLILY

NIM 03410069



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
2007**

**PERBEDAAN KECENDERUNGAN *BURNOUT* PADA
TERAPIS ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS
BERDASARKAN JENIS KELAMIN
(Di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

NAILUR ROHMAH CHOLILY

NIM: 03410069

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
2007**

LEMBAR PERSETUJUAN
PERBEDAAN KECENDERUNGAN *BURNOUT* PADA
TERAPIS ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS
BERDASARKAN JENIS KELAMIN
(Di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang)

SKRIPSI

Oleh:

NAILUR ROHMAH CHOLILY

NIM: 03410069

Telah Disetujui Oleh:
Dosen pembimbing

Tristiadi Ardi Ardani, M. Si., S. Psi
NIP. 150 295 153

Tanggal.....

Mengetahui:
Dekan Fakultas Psikologi,

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP: 150 206 243

LEMBAR PENGESAHAN
PERBEDAAN KECENDERUNGAN *BURNOUT* PADA
TERAPIS ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS
BERDASARKAN JENIS KELAMIN
(Di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang)

SKRIPSI

Oleh:

NAILUR ROHMAH CHOLILY

NIM: 03410069

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal, 27-Juli-2007

SUSUNAN DEWAN PENGUJI		TANDA TANGAN	
1.	Drs. H. Yahya M. A NIP. 150 246 404	(Penguji Utama)	1 _____
2.	Drs. Zainul Arifin, M. Ag NIP. 150 267 274	(Ketua)	2 _____
3.	Tristiadi Ardi A, M. Si., S. Psi NIP. 150 295 153	(Sekretaris)	3 _____

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nailur Rohmah Cholily

NIM : 03410069

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Perbedaan Kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau Pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 13 Juli 2007

Yang menyatakan,

Nailur Rohmah Cholily

MOTTO

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۖ
 وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۖ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (QS. An Nisaa': 32)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap ketulusan hati, karya tulis ini kupersembahkan teruntuk (alm) aba dan ummi tercinta, yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cinta tanpa syaratnya yang tak terbatas untuk ananda.

Bwat sodara2ku... mbak Lu2 & mas Dila (moga always hepi poko'e), mbak Lia (tetep SEMANGAT ngajalanin tugas ngajarnya yakh!!!) & adek2ku... Noval + Ela _met nempuh dunia kampus ya dek...just enjoy it!!=_

Temen2 seperjuangan...deasy, poenx, in, fee, nyit, lien, sep, obn, tha2, ucee, tonia,... gak bakalan bisa disebut semua, makasi...tenkyu katsier 4 supporting me. Gak bakalan kebalas, tapi yang pasti moga Yang Diatas selalu ngelimpahin kasih sayang & taufiqNya bwat kalian semua.....

(^ _____ ^)



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah swt, Tuhan sekalian alam sekaligus penjaga hatiku. Shalawat dan salam semoga tetap selalu tercurahkan atas Rasulullah saw. Beribu syukur atas terselesaikannya skripsi ini. Alhamdulillah...

Penulis menyadari bahwa tujuan penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan moril dan materiil dari banyak pihak, untuk itu dengan seluruh ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. H.Mulyadi, M.PdI selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Tristiadi Ardi Ardani, M. Si. Psi selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Malang yang telah mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menempuh studi di Universitas Islam Negeri Malang.
5. Ibu Hj. Soedarmi Syafi'ie, S. Pd selaku Kepala Sekolah Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut.
6. Segenap terapis/guru anak-anak berkebutuhan khusus Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang atas kesediaannya untuk meluangkan waktu untuk membantu kelancaran proses penelitian yang penulis lakukan.

7. (Alm) Aba dan ummiku tersayang beserta seluruh keluarga di rumah atas *support*, doa dan cinta tanpa syaratnya, hingga penulis mampu merampungkan skripsi ini.
8. Teman-teman Psikologi angkatan 2003, teman seperjuangan dan se-penderitaan semasa kuliah.
9. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tiada balasan yang dapat penulis berikan selain do'a dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT menerima amal baik dan memberi balasan yang setimpal atas segala jerih payahnya dan semoga kita semua selalu berada dalam perlindungan-Nya. Amin...

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif penulis harapkan demi penyempurnaan karya tulis ilmiah ini.

Malang, 13 Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Burnout

1. Pengertian	9
---------------------	---

2. Gejala <i>Burnout</i>	10
3. Sumber <i>Burnout</i>	15
4. Tahap atau Tingkatan <i>Burnout</i>	20
5. Stres dan <i>Burnout</i>	21
6. <i>Burnout</i> dalam Kajian Islam	22
B. Terapis Anak Berkebutuhan Khusus	26
C. Perbedaan Kecenderungan <i>Burnout</i> Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin	27

KAJIAN TEORI

Burnout

1. Definisi	32
2. Gejala-gejala <i>Burnout</i>	33
3. Sumber <i>Burnout</i>	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional	39
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Populasi dan Sampel	43
F. Instrumen Penelitian	43
G. Prosedur Penelitian	45
H. Validitas dan Reliabilitas	45

1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	50
I. Teknik Analisa Data	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian	54
2. Profil Lembaga atau Sekolah	55
3. Visi dan Misi	57
4. Sarana dan Prasarana	58
5. Struktur Organisasi	59
6. Ketenagaan	59

B. Hasil Penelitian

1. Pengumpulan Data	60
2. Analisa Data	60

C. Pembahasan

C. Pembahasan	65
---------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Stres dan <i>Burnout</i>	23
Tabel 2.2 <i>Burnout</i> dalam Islam (Al Qur'an).....	24
Tabel 2.3 Gejala-gejala <i>Burnout</i>	33
Tabel 3.1 Skor Skala Likert	41
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Burnout</i>	41
Tabel 3.3 Hubungan Jumlah Butir dengan Reliabilitas	47
Tabel 3.4 Validitas Skala Tingkat <i>Burnout</i>	50
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala <i>Burnout</i>	50
Tabel 3.6 Reliabilitas Skala <i>Burnout</i>	51
Tabel 4.1 Daftar Nama Terapis LSA	60
Tabel 4.2 Norma Kelompok	61
Tabel 4.3 Kategori Tingkat <i>Burnout</i>	61
Tabel 4.4 Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.5 Mean dan Standar Deviasi Kecenderungan <i>Burnout</i> pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.6 Data Kecenderungan <i>Burnout</i> pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket *Burnout*
- Lampiran 2 : Angket *Burnout* (valid)
- Lampiran 3 : Data Kasar Skala *Burnout*
- Lampiran 4 : Reliabilitas (beserta aitem gugur)
- Lampiran 5 : Reliabilitas (aitem valid)
- Lampiran 6 : Standar Deviasi & Mean (manual)
- Lampiran 7 : Profil LSA UM
- Lampiran 8 : Struktur Organisasi LSA UM
- Lampiran 9 : Daftar Nama Terapis/guru
- Lampiran 10 : Peta menuju LSA

ABSTRAK

Rohmah Cholily, Nailur. (2007). Perbedaan Kecenderungan *Burnout* Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang. Malang, Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Kata kunci: *Burnout*, Terapis Anak Berkebutuhan Khusus, Jenis Kelamin.

Pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan, baik itu yang bergerak di bidang pemerintahan maupun pendidikan, mutlak dibutuhkan, karena kemajuan suatu organisasi, lembaga atau perusahaan, tidak hanya bergantung pada kecanggihan perangkat teknologi saja, tapi juga faktor manusia didalamnya. *Burnout* yang mana merupakan bentuk kelelahan (secara fisik, mental dan emosional), yang juga ditandai dengan munculnya depersonalisasi serta rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*low personal accomplishment*) yang terjadi pada tenaga kerja, tentunya akan berdampak negatif, baik bagi tempat individu bekerja ataupun bagi individu itu sendiri. Terapis merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap *burnout*. Tidak lain karena pekerjaan ini berkenaan dengan besarnya keterlibatan emosional yang dapat menimbulkan tekanan yang cukup besar dalam diri pemberi pelayanan. Penelitian ini mengangkat judul perbedaan kecenderungan burnout pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari perbedaan jenis kelamin.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus dan perbedaan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk jenis penelitian studi kasus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh terapis/guru yang aktif mengajar anak-anak berkebutuhan khusus di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang. Jumlah responden adalah sebanyak 13 orang, yang merupakan jumlah keseluruhan terapis/guru yang aktif mengajar anak-anak berkebutuhan khusus di LSA ini. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket, observasi dan wawancara.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka diperoleh hasil dari penelitian ini, yang menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 38% (5 orang). Sedangkan pada kategori sedang dan rendah, masing-masing memiliki frekuensi sebesar 31% (masing-masing kategori sebanyak 4 orang). Dengan nilai signifikansi sebesar 0.193, maka $p > 0.05$ pada taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* berdasarkan jenis kelamin. Dengan demikian hipotesis ditolak.

ABSTRACTION

Rohmah Cholily, Nailur. (2007). A difference Tendency of Burnout on Therapist for Children with Specila Needs Based on Gender/sex at Laboratorium Sekolah autisme of State University of Malang. Thesis. Psychology faculty State Islamic University of Malang.

Key words: Burnout, Therapist for children with special needs, Gender/sex.

The important of improving quality of human resources of organization, institute or company, either applied in governance and also in education, is absolutely needed because of the development of organization, institution or company, not only depends on sophisticated technology tool, but also depends on human being factor. Burnout is tired feeling (physically, mentally and emotionally) which also marked by appearance of depersonalization & low personal accomplishment, happened on worker, absolutely, causes negative effect, either for workplace or himself. Therapists are one of professions related with a big involvement of emotional, which can generate big pressure in the worker self. This research takes a title “a difference tendency of burnout on therapist for children with special needs based on gender or sex”.

Based on that explanation, the purpose of this research knows the level of burnout on therapist for children with special needs and a difference of burnout on therapist for children with special needs based on gender/sex.

The research approach on this study is using quantitative and this research is a case study. Population on this research is all of therapists who teach children with special needs at Laboratorium Sekolah Autisme UM. The total of respondents is 13 people; who teach children with special needs at Laboratorium Sekolah Autisme UM. Data collection on this research is using questionnaire, observation and interview.

Based on data analysis done, the result of this study is that the highest frequency on the high category, 38% (5 people), whereas on the average and low category, each has 31% frequency, with significance level 0.193, therefore, it shows $p > 0.05$ on the level of belief 95%. It shows that there is no difference tendency of burnout based on gender or sex. Therefore, the hypothesis is rejected.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hidup dalam atmosfer kerja abad ke-21 ini tidaklah mudah. Segala sesuatunya tampak saling mendesak dan menuntut untuk segera dipenuhi. Dalam sebuah organisasi, lembaga atau instansi, baik itu yang membidangi pendidikan maupun organisasi pemerintahan, peningkatan kualitas SDM, mutlak dibutuhkan. Pentingnya peningkatan kualitas SDM, tidak lain karena kemajuan suatu organisasi, instansi ataupun lembaga tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi mesin atau alat-alat bantu lainnya, melainkan juga faktor manusia didalamnya.

Salah satu bentuk penyebab kemerosotan kualitas SDM, diantaranya adalah saat tuntutan pekerjaan makin meningkat dengan kapasitas kemampuan yang hampir mencapai batas maksimum (kurangnya waktu yang disediakan/minimnya tenaga kerja untuk menuntaskan pekerjaan), sedangkan mereka diharuskan mematuhi standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan dalam aturan organisasi, instansi, perusahaan ataupun lembaga dimana mereka bernaung. Selain itu, mereka juga harus mampu menyesuaikan diri dengan harapan-harapan pelanggan, konsumen, klien, atasan dan lain sebagainya. Individu dituntut untuk mampu menghadapi situasi dan kondisi yang penuh tuntutan dan tekanan seperti ini.

Saat seseorang tidak mampu memenuhi tuntutan atau kebutuhan dari pekerjaannya, ia akan mengalami tekanan emosional dan mental. Apabila tekanan ini dibiarkan secara terus menerus, maka pada akhirnya dapat menimbulkan *burnout* pada individu yang bersangkutan.

Seseorang disebut mengalami *burnout* saat ia mengalami kelelahan, baik itu secara fisik (sakit kepala, demam, insomnia,...), mental (merasa tidak berharga, rasa benci, gagal,...) dan emosional (mudah tersinggung, meratap, mengeluh,...), *cynicism* (depersonalisasi, sikap sinis terhadap orang-orang sekitarnya, menarik diri dari lingkungan,...) serta *ineffectiveness* (rasa ketidakberdayaan, ketidakpercayaan akan kemampuan diri,...).¹ Menurut Goliszek, berbeda dengan stress, *burnout* lebih tepat bila dikatakan sebagai dampak langsung dari kondisi dan situasi kerja penuh stress dan sudah berlangsung lama.² Bukan hanya merugikan para tenaga kerja, tapi hal ini akan turut mengganggu “kesehatan” seluruh organisasi, lembaga, perusahaan/instansi, baik itu yang mencari maupun tidak mencari keuntungan (nirlaba), bergerak di bidang pendidikan, maupun organisasi pemerintah.³

Burnout lebih banyak dijumpai pada pekerja pelayanan kemanusiaan, seperti dokter, perawat, sukarelawan, terapis, guru dan lain sebagainya. Hal ini tidak lain disebabkan karena pada pekerjaan pelayanan kemanusiaan berkenaan dengan besarnya keterlibatan emosional yang dapat menimbulkan tekanan yang cukup besar dalam diri pemberi pelayanan. Pekerjaan di bidang sosial

¹ Rostiana D, "Strategi Penanganan Burnout pada Karyawan Senior," dalam Singgih D. Gunarsa (ed.) et. al., *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan; dari Anak Sampai Usia Lanjut* (Cet.I;PT. BPK. Gunung Mulia,2004), 368.

² Andrew Goliszek, :60 second Manajemen Stres (Jakarta:Bhuana Ilmu Populer,2005),58.

³ Bob Losyk, *Kendalikan Stres Anda!* (Jakarta:Gramedia,2007),4.

membutuhkan energi besar untuk selalu bersikap sabar dalam memahami orang lain. Baik itu yang berada dalam keadaan krisis, frustrasi, ketakutan dan kesakitan. Seperti pada profesi sebagai terapis anak berkebutuhan khusus. Profesi ini kini makin banyak dibutuhkan, karena makin meningkatnya jumlah anak-anak berkebutuhan khusus yang ada. Pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain ini dapat membentuk hubungan yang bersifat "asimetris" antara pemberi dan penerima pelayanan. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan, ia akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan dan dukungan kepada klien, siswa, atau pasien. Hubungan yang tidak seimbang tersebut dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berujung dengan terkurasnya sumber-sumber emosional.

Dan seperti yang dikatakan oleh Farber:

dan anda menempatkan sebagian besar diri anda di dalam pekerjaan. Anda secara gradual terbentuk di dalam lingkungan sekitar anda dan di dalam diri anda sendiri ada perasaan bahwa mereka membutuhkan anda. Anda merasakan sense of commitment yang utuh".⁴

Pada terapis anak berkebutuhan khusus, ia akan terbentuk secara keseluruhan oleh atmosfer layanan dalam bentuk pembelajaran dan pelatihan-pelatihan lainnya secara intens, maka pada akhirnya ia akan membiarkan keterlibatan pribadinya dan sumber emosinya, hingga sampai pada akhirnya ia menemukan dirinya berada dalam keadaan kelelahan. Keterlibatan emosional dalam pekerjaan ini akan menimbulkan tekanan yang cukup besar karena dapat memberikan penguatan yang bersifat positif atau sebaliknya bagi kedua belah pihak.

⁴ Sutjipto, "Apakah Anda Mengalami Burnout," <http://www.Depdiknas.go.id/jurnal/32/>, (diakses pada 8 April 2007), 2.

Selain itu, menurut Maslach terapis anak berkebutuhan khusus, hampir selalu berada dalam situasi kerja yang menekan secara emosional, karena keterbatasan klien (pasien) yang belum mampu menolong dirinya sendiri. Individu yang terus dihadapkan pada kondisi yang menekan secara emosional akan mudah merasa kesal, marah, tertekan, jengkel, dan perasaan tidak enak lainnya. Apalagi bila ditambah oleh perilaku klien yang tidak memberikan umpan balik yang positif, maka akan turut menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan.⁵ Pada terapis yang idealis dan antusias serta memiliki harapan/tujuan tidak realistis terhadap perubahan yang diinginkan pada diri siswa/anak berkebutuhan khusus dan belum juga terpenuhi, maka hal ini pun akan berdampak pada makin kuatnya tekanan emosional yang dialami oleh terapis.

Disamping itu, profesi terapis hampir selalu dituntut untuk memiliki pengetahuan, kepribadian yang baik dan memiliki jiwa kemanusiaan yang tinggi. Terapis juga selalu dihadapkan pada rutinitas, tuntutan idealisme profesi dan selalu menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien/klien maupun teman sekerja. Jelas sekali bahwa profesi ini tidak hanya akan menguras energi fisik, tapi juga emosional dan mental. Yang pasti, *burnout* paling umum terjadi pada orang-orang yang bekerja dengan jam kerja panjang, dalam pekerjaan-pekerjaan yang memiliki tingkat stres (tekanan) yang tinggi dan dimana mereka telah membuat komitmen yang sangat khusus.

Burnout dapat berdampak buruk, baik itu bagi organisasi (tempat kerja) maupun bagi individu itu sendiri. Akibat-akibat yang dapat diitimbulkan oleh

⁵ Ibid,5.

burnout antara lain: terjadinya kekacauan (hambatan baik bagi manajemen maupun operasional kerja), mengganggu kenormalan aktifitas kerja maupun menurunkan produktifitas kerja. Selain itu, *burnout* dapat berdampak pada sisi lain dalam kehidupan terapis selain pada dunia kerjanya, pada kehidupan keluarganya misalnya.

Pada dasarnya *burnout* dapat terjadi pada semua orang yang bekerja dalam situasi kerja yang rentan pada terjadinya *burnout*, baik itu pria maupun wanita. Hal tersebut terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan-tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan.

Dari hasil penelitian mengenai *burnout* yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita, Maslach menemukan bahwa pria lebih rentan terhadap stres dan *burnout*, jika dibandingkan dengan wanita. Lebih jauh, Maslach juga mengemukakan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi, sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional. Hal ini terjadi karena proses sosialisasi pria cenderung dibesarkan dengan nilai kemandirian sehingga diharapkan dapat bersikap tegas, lugas, tegar dan tidak emosional. Sebaliknya, wanita dibesarkan lebih berorientasi pada kepentingan orang lain (contoh yang paling nyata adalah mendidik anak), sehingga sikap-sikap yang diharapkan berkembang dari dalam dirinya adalah sikap membimbing, empati, kasih sayang, membantu dan penuh kelembutan. Walau bagaimanapun juga, hal ini akhirnya berdampak pada kelebihan dan kekurangan pada setiap jenis kelamin terhadap timbulnya *burnout*.⁶

⁶ Ibid,4.

Sependapat dengan Maslach, Gibson (1987) menyatakan bahwa secara umum, pria lebih mudah mengalami *burnout* daripada wanita. Hal ini dikarenakan wanita tidak mengalami peringkat tekanan seperti yang dihadapi oleh seorang pria, yang dapat disebabkan karena adanya perbedaan peran, misalnya dalam hal kerja, bagi seorang pria 'bekerja' adalah suatu hal mutlak untuk menghidupi keluarganya, namun tidaklah demikian bagi seorang wanita, wanita boleh bekerja atau tidak, jadi bukan merupakan suatu keharusan.⁷

Penelitian lainnya, menyebutkan sebaliknya, yaitu bahwa wanita memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami *burnout* bila dibandingkan dengan pria. Hal tersebut terjadi karena wanita lebih mudah mengalami kelelahan emosional dalam hidupnya. Selain itu bagi wanita yang telah berkeluarga, bekerja tentunya akan menuntut kemampuannya dalam menatalaksanakan waktu, energi dan mentalnya secara efisien dan efektif dalam upaya menjaga kelangsungan rumah tangganya.⁸

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis ingin meneliti mengenai **“Perbedaan Kecenderungan *Burnout* Pada Terapist Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin di LSA Universitas Negeri Malang”**.

⁷ Dadang Hawari. Al Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa. (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa.1999), 276.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang?
2. Apakah terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin pada terapis anak berkebutuhan khusus di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang?
3. Bila terdapat perbedaan (pada poin kedua), sebesar apakah perbedaan yang ada?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang.
2. Untuk mengetahui perbedaan kecenderungan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin pada terapis anak berkebutuhan khusus di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang nantinya diperoleh, peneliti berharap hal tersebut memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis

Dari segi teori ilmu pengetahuannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi mereka yang berkepentingan dalam studi psikologi. Selain itu, sebagai pengembangan teori mengenai

burnout (yang sebenarnya merupakan fenomena yang sudah lama dibahas, namun belum banyak memperoleh perhatian serius), juga dapat digunakan sebagai acuan dalam upaya-upaya pengambilan langkah preventif dan penanganan sebagai pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk mengambil langkah preventif atau penanganan bagi pihak manajemen organisasi, instansi atau lembaga terkait. Bahkan bisa digunakan oleh individu yang berkepentingan lainnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian

Rostiana menuliskan bahwa istilah ini sebenarnya diperkenalkan oleh Bradley pada tahun 1969, namun tokoh yang dianggap sebagai penemu dan penggagas istilah *burnout* sendiri sebenarnya adalah Herbert Freudberger yang menulis artikel tentang fenomena *burnout* pada tahun 1974. Pada masa itu, Freudberger yang bekerja di sebuah klinik kecanduan obat di New York melihat bahwa banyak tenaga sukarelawan yang mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja, yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental. Ia menggambarkan orang yang mengalami sindrom tersebut bagaikan sebuah gedung yang terbakar habis. Yang kini hanya tinggal kerangkanya saja. Gedung yang awalnya diramaikan dengan banyaknya aktifitas didalamnya, kini hanya tampak kerangka luarnya saja. Begitu pula bila orang mengalami sindrom ini, dari luar ia masih tampak utuh, namun didalamnya kosong dan bermasalah.⁹

Tokoh lainnya yang dianggap berjasa dalam mempopulerkan istilah ini adalah Christian Maslach. Dalam penelitian yang ia lakukan bersama salah satu rekannya, Jackson melihat bahwa *burnout* memiliki pengertian yang multidimensional. Sindrom *burnout* ini meliputi 3 dimensi, yaitu: kelelahan (*exhaustion*), depersonalisasi/*cynicism* maupun *low personal accomplishment*

⁹ Rostiana D, "Strategi Penanganan Burnout pada Karyawan Senior," dalam Singgih D. Gunarsa (ed.) et. al., *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan; dari Anak Sampai Usia Lanjut* (Cet.I;PT. BPK. Gunung Mulia, 2004), 367-368.

yang pada akhirnya memicu munculnya *ineffectiveness*.¹⁰ Hingga saat ini, Maslach masih melakukan penelitian berkaitan dengan fenomena tersebut.

Bakker, Schaufeli, Sixma dan Bosveld menjabarkan *burnout* sebagai suatu bentuk reaksi dari stress kerja yang spesifik pada orang-orang yang bekerja dalam bidang pelayanan sosial, sebagai hasil dari tuntutan emosional dalam hubungan antara karyawan dan orang-orang yang harus dilayani.¹¹

Sedangkan, menurut Ayala Pines & Elliot Aronson, *burnout* merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Namun, secara singkat mereka mendefinisikan *burnout* sebagai bentuk kelelahan secara fisik, mental dan emosional, meskipun intensitas, durasi, frekuensi serta konsekuensinya beragam.¹²

Dari beragam pendapat mengenai pengertian dari *burnout* diatas, secara garis besar dapat kita lihat bahwa inti dari *burnout* adalah: kelelahan fisik, mental dan emosional yang nantinya akan berdampak pada munculnya *depersonalisasi* dan *low personal accomplishment* pada diri seseorang yang disebabkan karena pekerjaan.

2. Gejala *burnout*

Menurut Ayala Pines & Elliot Aronson, gejala atau ciri-ciri dari *burnout* adalah: 1) Sakit fisik, yang dicirikan seperti sakit kepala, flu, ketegangan pada otot dan bahu, demam, sulit tidur (*insomnia*), perubahan kebiasaan makan, mual-mual

¹⁰ Sutjipto, "Apakah Anda Mengalami Burnout," <http://www.Depdiknas.go.id/jurnal/32/>, (diakses pada 8 April 2007), 2.

¹¹ Ibid.

¹² *Republika* (5 Agustus 1993), 10.

dan lain sebagainya. Pada energi fisik, biasanya ditandai dengan energi fisik yang rendah, rasa letih yang kronis dan lemah serta lesu. 2) Kelelahan emosional. Hal ini biasanya dicirikan sebagai berikut: rasa bosan, rasa sedih, tertekan, mudah marah, gelisah, putus asa, ratapan yang tiada henti (suka mengeluh), sinisme, mudah tersinggung dan lain sebagainya. 3) Kelelahan mental, yang ditandai dengan merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, merasa tidak cakap, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.¹³

Schaufelli & Buunk menggunakan istilah “manifestasi” dalam menggambarkan gejala *burnout*, yang meliputi:

a. Manifestasi mental

Mencakup gejala afektif, seperti perasaan hampa, terbelenggu dan gejala-gejala yang terkait dengan depresi (tidak semangat, tidak berdaya,...), mudah tersinggung dan lain sebagainya. Dalam aspek kognitif, mereka akan kesulitan untuk berkonsentrasi, sulit mengambil keputusan dan lain sebagainya. Sedangkan dalam aspek psikomotor, mereka memperlihatkan adanya gerakan-gerakan pada sekelompok otot yang tidak terkendali, mudah gelisah dan sulit sekali untuk bersikap santai.

¹³ Sutjipto, *Op. Cit.*,4.

b. Manifestasi Fisik

Tampak dari keluhan pada sakit kepala, gangguan tidur, masalah seksual, kehilangan selera makan dan nafas yang pendek.

c. Manifestasi perilaku

Peningkatan ambang perilaku, seperti kontrol atau kendali diri yang kurang dan mudah terprovokasi, serta peningkatan konsumsi kopi dan alkohol.

d. Manifestasi sosial

Berhubungan dengan masalah-masalah interpersonal, terutama dalam lingkungan pekerjaan. Penderita *burnout* akan tampak menarik diri dari kontak sosial.

e. Manifestasi sikap

Menunjukkan sikap negatif terhadap organisasi, misalnya dengan kerap mengkritik kebijakan dan tidak mempercayai atasan maupun rekan kerjanya.

f. Manifestasi organisasi

Suatu studi yang bersifat *cross sectional* memperlihatkan bahwa *burnout* terkait dengan kelambanan dalam menyelesaikan tugas, kecelakaan kerja, pencurian dan kelalaian kerja.¹⁴

Cherniss merinci gejala *burnout* ke dalam 27 gejala, yaitu:

- 1) Resistensi kerja yang tinggi untuk pergi kerja setiap hari, 2) cepat marah dan sering kesal, 3) terdapat perasaan gagal dalam diri, 4) rasa bersalah dan menyalahkan, 5) keengganan dan ketidak berdayaan, 6) negatifisme, 7)

¹⁴ Rostiana D, "Strategi Penanganan Burnout pada Karyawan Senior," dalam Singgih D. Gunarsa (ed.) et. al., *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan; dari Anak Sampai Usia Lanjut* (Cet.I;PT. BPK. Gunung Mulia, 2004), 369.

isolasi dan penarikan diri, 8) perasaan capek dan lelah setiap hari, 9) sering memperhatikan jama saat bekerja, 10) sangat pegal setelah bekerja, 11) hilang perasaan positif terhadap klien, 12) menunda kontak dengan klien, memutus kontak telepon dan kunjungan kantor, 13) menyamaratakan klien, 14) tidak mampu menyimak apa yang dibicarakan klien, 15) merasa tidak *mobile*, 16) sinisme terhadap klien dan sikap saling menyalahkan, 17) gangguan sulit tidur, 18) menghindari diskusi mengenai pekerjaan bersama dengan rekan kerja, 19) asyik dengan diri sendiri, 20) mendukung perilaku mengontrol perilaku dengan menggunakan bantuan medis (obat-obatan), 21) sering demam dan flu, 22) sering sakit kepala dan gangguan pencernaan, 23) kaku dalam berpikir dan resusten terhadap perubahan, 24) rasa curiga yang berlebihan dan paranoid, 25) penggunaan obat-obatan yang berlebihan, 26) konflik perkawinan dan keluarga, 27) sangat sering membolos.¹⁵

Sedangkan menurut Maslach dan Leiter¹⁶ mengungkapkan bahwa gejala-gejala *burnout* dapat dikategorisasikan ke dalam 3 dimensi, yaitu:

a. Kelelahan (*exhaustion*)

Merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, *insomnia*,...), mental (merasa tidak bahagia, tidak berharga, rasa gagal,...) dan emosional (bosan, sedih, tertekan,...). Ketika mengalami *exhaustion*, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi.

b. Depersonalisasi/*Cynicism*

Proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Hal ini bisa berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan

¹⁵ Sutjipto, *Op. Cit.*,9.

¹⁶ Rostiana D, "Strategi Penanganan Burnout pada Karyawan Senior," dalam Singgih D. Gunarsa (ed.) et. al., *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan; dari Anak Sampai Usia Lanjut* (Cet.I;PT. BPK. Gunung Mulia,2004), 368.

sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

- c. Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*Low Personal Accomplishment*). Biasanya ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan. Selain itu, mereka juga merasa belum melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya, sehingga pada akhirnya memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri. Perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru pun muncul. Mereka merasa bahwa dunia luar dirinya menentang upaya untuk melakukan perbaikan dan kemajuan sehingga kondisi tersebut akhirnya membuat mereka merasa kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri dan juga kehilangan kepercayaan dari orang lain akibat perilakunya.¹⁷

Dari sekian banyak gejala atau tanda-tanda *burnout* di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar gejala *burnout* adalah kelelahan fisik, emosi dan mental, *depersonalisasi* dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri. Sedangkan gejala lainnya, lebih pada dampak dari keempat gejala yang disebutkan diatas.

¹⁷ Ibid, 369.

3. Sumber *Burnout*

Dalam salah satu artikelnya yang berjudul “Apakah Anda Mengalami *Burnout*?”, Sutjipto menuliskan bahwa bila dilihat dari pengertian dan gejala-gejala *burnout* yang telah dipaparkan di atas, nampak bahwa penekanan *burnout* terletak pada karakteristik individu itu sendiri.¹⁸ Sedangkan, wujud dari *burnout* tampak pada interaksinya dengan lingkungan sekitar pekerjaannya. Jadi secara singkat, sumber dari *burnout* ini adalah:

1. Karakteristik individu

Menurut Maslach, sumber dari dalam diri ini dapat dibagi ke dalam 2 faktor, yaitu:

a) Faktor demografik

Dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Farber dan mengacu pada perbedaan jenis kelamin, ditemukan bahwa pria lebih rentan terkena sindrom *burnout* daripada wanita. Hal ini disebabkan karena wanita dinilai lebih “lentur” daripada pria. Apalagi bila berkaitan dengan masalah-masalah yang menyinggung atau menurut sertakan emosi.

Penelitian lainnya, menunjukkan bahwa masyarakat keturunan Afrika memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk mengalami *burnout* bila dibandingkan dengan masyarakat Caucasian. Hal ini terjadi karena masyarakat Afrika telah dibiasakan hidup dalam

¹⁸ Sutjipto. Op cit.,4.

lingkungan masyarakat yang menekankan pada hubungan kekeluargaan dan persahabatan.

Seseorang yang telah memiliki anak memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk mengalami *burnout* bila dibandingkan dengan seseorang yang belum memiliki anak. Begitulah hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Maslach.

Lain lagi dengan hasil penelitian yang diperoleh Caputo, yang mengacu pada perbedaan antara profesional yang bekerja *full time* dan *part time*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesional yang bekerja *full time* memiliki kecenderungan mengalami *burnout* lebih tinggi bila dibandingkan dengan profesional yang bekerja *part time*.

b) Faktor kepribadian

Salah satu karakteristik kepribadian yang rentan terhadap *burnout* adalah orang yang idealis dan antusias. Hal ini tidak lain karena mereka memiliki komitmen yang berlebihan, dan melibatkan diri secara mendalam di pekerjaan sehingga ketika imbalan dari usahanya tidaklah seimbang, maka mereka akan merasa sangat kecewa. Mereka akan merasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kompetensi diri.

Perfeksionis merupakan karakteristik kepribadian lainnya yang juga rentan terhadap *burnout*. Orang perfeksionis akan selalu berusaha untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesempurna

mungkin. Sehingga bila yang terjadi tidak sesuai harapannya, maka ia akan mudah frustrasi.

Masih menurut Maslach, orang yang kurang mampu mengendalikan emosinya juga rentan terhadap *burnout*. Dalam memberikan pelayanan pada orang lain, seseorang akan melibatkan emosi-emosi negatif yang ada dalam dirinya, seperti: cemas/khawatir, marah, jengkel dan lain-lain, sehingga bagi orang yang kurang memiliki kemampuan dalam mengontrol emosinya, yang terjadi adalah: penggunaan mekanisme pertahanan diri yang berlebihan, impulsif atau terlarut dalam permasalahan yang dihadapi oleh klien.

2. Lingkungan Kerja

Baik Maslach, Pines maupun Aronson sepakat bahwa masalah beban kerja yang berlebihan adalah salah satu faktor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burnout*. Beban kerja yang berlebihan disini bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien sehingga dapat mengarahkan

perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan klien.

Selain itu, dukungan sosial baik itu dari rekan kerja, wali atau keluarga klien, masyarakat sekitar ataupun atasan akan turut mempengaruhi terjadinya *burnout*. Sisi positif yang dapat diambil bila memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja misalnya, yaitu mereka merupakan sumber emosional bagi individu saat menghadapi masalah dengan klien. Individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain. Seperti mata uang yang memiliki 2 sisi, rekan kerja juga bisa memberikan efek negatif. Hal tersebut bisa terjadi apabila hubungan antar mereka diwarnai dengan konflik, saling tidak percaya, dan saling bermusuhan.

3. Keterikatan secara Emosional dengan Penerima Layanan

Bekerja melayani orang lain, membutuhkan tenaga dan emosi yang tidak sedikit. Pekerja di bidang sosial ini diharapkan bersabar dalam menghadapi berbagai macam karakteristik orang. Belum lagi bila orang-orang yang menerima pelayanan tersebut berada dalam kondisi frustrasi, krisis, ketakutan dan kesakitan. Contohnya dalam situasi kerja yang melibatkan klien yang tidak mampu menolong dirinya sendiri (misalnya, pada anak berkebutuhan khusus). Individu akan dihadapkan pada kondisi yang menekan secara emosional yang memudahkan untuk menyulut timbulnya perasaan jengkel, marah, lelah dan lain sebagainya. Apalagi bila klien tidak memberikan umpan balik positif, maka perasaan yang tidak

enak pun akan rentan untuk muncul. Selain itu, pemberi dan penerima pelayanan turut membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional, dan secara tidak disengaja dapat menyebabkan stres emosional karena keterlibatan antar mereka dapat memberikan penguatan positif atau kepuasan bagi kedua belah pihak, atau sebaliknya.

Umpan balik yang bersifat negatif juga acapkali diterima oleh pekerja di bidang sosial ini. Mereka dituntut untuk memenuhi standar tinggi (yang sulit dipenuhi dalam waktu relatif pendek) yang ditentukan oleh masyarakat, sehingga mereka merasa kesulitan untuk memenuhinya. Apabila para pekerja mampu memenuhinya pun, belum tentu mereka mendapatkan pujian atau penghargaan, karena masyarakat berpikir bahwa hal tersebut memang sudah sepatutnya mereka lakukan.¹⁹

Maslach dan Leiter (1997) mengungkapkan bahwa sumber/penyebab terjadinya *burnout* dapat ditelusuri ke dalam 6 macam bentuk ketidaksesuaian antara orang dan pekerjaannya, yaitu:

1. Kelebihan beban kerja.
2. Kurangnya kontrol.
3. Sistem imbalan yang tidak memadai.
4. Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan.
5. Hilangnya keadilan.
6. Konflik nilai.²⁰

¹⁹ Ibid. 4-6.

²⁰ Rostiana D, "Strategi Penanganan Burnout pada Karyawan Senior," dalam Singgih D. Gunarsa (ed.) et. al., *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan; dari Anak Sampai Usia Lanjut* (Cet.I;PT. BPK. Gunung Mulia,2004), 371-373.

Baron dan Greenberg mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

- a. Faktor eksternal, yang meliputi kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur/aturan-aturan yang kaku, gaya kepemimpinan yang kurang konsiderasi dan tuntutan pekerjaan.
- b. Faktor Internal, yang meliputi jenis kelamin, usia maupun harga diri.²¹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber atau penyebab munculnya *burnout* antara lain: karakteristik individu (baik dilihat dari segi demografik ataupun kepribadian), lingkungan kerja, beban kerja berlebih, konflik nilai dan peran, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan dan hilangnya keadilan.

4. Tahap atau Tingkatan *Burnout*

Goliszek (2005:72-73) menyusun *burnout* menjadi 4 tahapan:

Tahap 1. Memiliki harapan dan idealisme tinggi

Gejala:

- c. Antusias terhadap pekerjaan
- d. Menunjukkan dedikasi dan komitmen pada pekerjaan
- e. Menunjukkan energi yang tinggi dan berprestasi
- f. Bersikap positif dan konstruktif
- g. Berpandangan baik

Tahap 2. Menjadi pesimis dan mulai tidak puas terhadap pekerjaan

Gejala:

- a. Mengalami kelelahan fisik dan mental
- b. Menjadi frustrasi dan dipenuhi khayalan yang tidak baik
- c. Semangat kerja menurun
- d. Mengalami kebosanan
- e. Menunjukkan gejala stress awal

Tahap 3. Menarik diri dan mengucilkan diri

²¹ Rita Andarika, "Burnout pada Perawat Putri RS St.Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial," *Jurnal Psyche*, No.1(Juli,2004),3.

Gejala:

- a. Menghindari kontak dengan rekan kerja
- b. Merasa marah dan tidak bersahabat
- c. Berpandangan sangat negatif
- d. Mengalami depresi dan tekanan emosi lainnya
- e. Menjadi tidak mampu berpikir atau konsentrasi
- f. Mengalami kelelahan fisik dan mental yang ekstrem
- g. Menunjukkan banyak sekali gejala stress

Tahap 4. Pemisahan diri dan kehilangan minat yang sulit dikembalikan

Gejala:

- a. Memiliki harga diri yang sangat rendah
- b. Kebiasaan bolos kerja yang kronis
- c. Mengumpulkan perasaan-perasaan negatif mengenai pekerjaan
- d. Menunjukkan sinisme yang parah
- e. Tidak mampu berinteraksi dengan orang lain
- f. Mengalami tekanan emosi yang serius
- g. Menunjukkan gejala stress fisik dan emosi yang parah²²

Pada intinya, Goliszek membagi tahapan *burnout* ke dalam 4 tingkatan atau tahapan, yaitu: memiliki harapan dan idealisme tinggi, menjadi pesimis dan mulai tidak puas terhadap pekerjaan, menarik diri dan mengucilkan diri dan pemisahan diri serta kehilangan minat yang sulit dikembalikan.

5. Stress dan *Burnout*

Pengertian yang tumpang tindih antara stres dan *burnout* kerap terjadi. Keduanya dianggap memiliki konsep yang sama. Namun, pada hakekatnya keduanya berbeda satu sama lain. Bila stres memiliki definisi sebagai suatu situasi atau keadaan yang menekan, baik secara fisik maupun psikologis²³ atau suatu tekanan yang sangat kuat dan dapat dikenali serta dapat disalurkan dengan berguna²⁴, dengan kata lain saat terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dengan kapasitas respon dari individu, sedangkan pada *burnout* ia

²² Andrew Golszek, :60 *Second Manajemen Stres* (Jakarta:Pt. Bhuana Ilmu Populer,2005),72-73.

²³ J P Chaplin,*Kamus Lengkap Psikologi* (Jakarta: CV Rajawali,2002),488.

²⁴ Vikas Malkani, *Stres & Anger* (Jakarta:PT.Bhuana Ilmu Populer,2004),20.

didefinisikan sebagai suatu kondisi kelelahan fisik, emosi maupun mental yang disebabkan karena pekerjaan. Pada stres, ia dapat menjadi positif atau sebaliknya menjadi negatif. Secara umum, bila suatu kondisi yang menekan dapat kita kendalikan, bisa dikatakan bahwa hal tersebut merupakan stres yang baik (*eustress*). Sebaliknya, bila suatu kondisi yang menekan tidak mampu kita kendalikan, maka ia disebut dengan stres yang buruk (*distress*)²⁵. Tergantung pada bagaimana individu meresponnya, stres dapat menjadi berbahaya atau justru membantu. Akan membantu bila stres dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja dan membuat perubahan-perubahan dalam hidupnya dan akan sangat merugikan saat ia justru membuat individu jatuh ke dalam keputusan hingga menyebabkannya frustrasi, depresi atau bahkan *burnout*.

Menurut Schaufelli dan Buunk bisa dikatakan *burnout* merupakan sebuah kondisi akhir dari lemahnya adaptasi yang muncul dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas yang dimiliki individu sebagai akibat stres kerja yang berlarut-larut.²⁶ *Burnout* juga lebih banyak dialami oleh orang yang memiliki motivasi, harapan dan antusiasme yang sangat tinggi pada pekerjaan.

Lebih detail, dalam sebuah artikel²⁷ dituliskan perbedaan antara stres dan *burnout* dalam bentuk tabel berikut ini:

²⁵ Andrew Golszek, :60 *Second Manajemen Stres* (Jakarta:Pt. Bhuana Ilmu Populer,2005),38.

²⁶ Sutjipto, "Apakah Anda Mengalami Burnout," <http://www.Depdiknas.go.id/jurnal/32/>, (diakses pada 8 April 2007),2.

²⁷ "Burnout: Signs, Symptoms and Prevention," www.helpguide.org/mental/, (diakses pada tanggal 30 Juni 2007),1.

Tabel 2.1
Perbedaan Stres dan *Burnout*

STRESS VS BURNOUT	
STRESS	BURNOUT
Waktu bekerja yang berlebihan	Sedikitnya waktu yang disediakan untuk bekerja.
Reaksi emosi yang berlebihan	Emosi tumpul
Hiperaktif	Putus asa/putus harapan
Mengalami kelelahan secara fisik	Rendahnya motivasi, harapan dan cita-cita
Berujung pada gangguan kecemasan	Berujung pada sikap paranoid, mudah terpengaruh (<i>detasemen</i>) & depresi
Menyebabkan kehancuran	Menyebabkan munculnya kerusakan akhlak
Kerusakan utama pada fisik	Kerusakan utama pada kondisi emosi
Stres mungkin bisa “membunuh”mu sebelum waktunya dan anda tidak akan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan apa yang telah anda mulai	<i>Burnout</i> mungkin tidak akan pernah bisa “membunuh”mu, namun anda akan merasa bahwa hidup anda sudah tidak berharga lagi.

6. *Burnout* dalam Kajian Islam

Tidak semua orang mampu beradaptasi dengan peristiwa atau keadaan yang menyebabkan perubahan dalam kehidupannya. Ada yang mampu mengatasinya dengan baik dan sebaliknya ada pula yang tidak mampu menghadapinya hingga berada dalam kondisi “*down*”, dan dilanjutkan dengan timbulnya keluhan-keluhan kejiwaan.

Seseorang bisa disebut sedang mengalami *burnout* adalah saat ia berada dalam kondisi lelah baik itu secara fisik, emosi maupun mental. Ditandai pula dengan munculnya depersonalisasi serta rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri yang disebabkan karena pekerjaan.

Al Quran sebagai pedoman ummat muslim, secara tersirat maupun tersurat telah menunjukkan tanda-tanda orang yang mengalami *burnout*. Lebih rinci akan tampak dari tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Burnout dalam Islam (Al Qur'an)

TERM	INDIKATOR	SURAT	AYAT
<i>Burnout (al Khasiruun)</i>	1. Mudah mengeluh	1. Al Ma'arij	19-23
	2. Kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan sosial	2. - Al Imran - Muhammad	105 23
	3. Menganggap dunia luar tidak turut mendukung usahanya untuk melakukan perbaikan	3. An Naml	27
	4. Mudah putus asa	4. Az Zumar	53
	5. Kufur akan apa yang telah diberi (baik itu potensi diri sendiri maupun potensi orang lain) oleh Allah swt.	5. Al Imran	151
	6. Ketidakpercayaan akan kemampuan diri sendiri dan hampir tidak bisa menerima nasehat dalam bentuk apapun	6. Al Baqarah	7
	7. Sistem imbalan (reward)	7. Al Baqarah	286
	8. Perasaan tidak berdaya atau tidak mampu untuk melakukan tugas-	8. Al Qamar	49

	tugas baru 9. Ketidakseimbangan antara urusan duniawi dan ukhrawi	9. Al Qashaas	77
--	--	---------------	----

Penggunaan kata *Al Khasiruun* (orang-orang yang merugi) disini, lebih difokuskan pada orang-orang yang mengalami *burnout*. Bagi orang-orang yang beriman, melakukan amal saleh (baik) atau saling nasehat-menasehati antar sesamanya untuk melakukan amal kebajikan, akan terhindar dari ancaman *burnout*, seperti firmanNya dalam surat Al ‘Asr yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran. (QS. Al ‘Asr:1-3)²⁸

Dengan penjelasan diatas, penulis menyadari sepenuhnya bahwa ruang lingkup kajian psikologis dalam Al Qur'an amatlah luas. Apa yang tertulis atau dijelaskan di atas belumlah seberapa. Bagaikan setetes air di lautan yang luas, bagaikan sebutir pasir di gurun pasir yang luas. Seperti ungkapan dalam sebuah hadits, yang mengandaikan seluruh samudra sebagai tinta dan seluruh kayu di dunia sebagai penanya, masihlah belum cukup untuk menuliskan karunia Allah dalam bentuk pengetahuan dan lain sebagainya.

²⁸ Ibid,913.

B. Terapis Anak Berkebutuhan Khusus

Anak berkebutuhan khusus adalah anak-anak yang dalam pertumbuhan atau perkembangannya, mereka berbeda dengan anak-anak normal lainnya. Bahkan barangkali, anak-anak dengan gangguan perkembangan dan pertumbuhan ini akan memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap lingkungannya, terutama pada ayah, ibu ataupun saudara-saudaranya yang lain. Tapi, bukan berarti mereka tidak memiliki harapan sama sekali. Di tangan orangtua yang “hebat” mereka akan tumbuh dan berkembang. Asalkan penanganannya tepat, dari memperoleh pengasuhan yang memadai, pengobatan yang tepat serta terapi yang mendukung, kekurangan anak berkebutuhan khusus ini akan dapat diminimalisir. Hingga kelak mereka bisa mandiri dalam keterbatasannya.

Terapis merupakan orang yang memberikan terapi (pengobatan). Pada terapis anak berkebutuhan khusus yang menjadi subjek penelitian ini, mereka adalah yang aktif mengajar, memberikan terapi, memberikan pelatihan-pelatihan dalam rangka membantu mengatasi gejala gangguan perilaku ataupun perkembangan pada anak berkebutuhan khusus, seperti pada penderita Autism, *ADHD*, *Cerebral Palsy*, Retardasi Mental dan lain sebagainya.

C. Perbedaan Kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Ditinjau dari Jenis Kelamin

Secara kodrat alamiah, wanita dan pria tidaklah sama dan tidak dapat disamakan. Mengenai hal tersebut, Allah berfirman dalam kitabNya yang suci:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا
 وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ
 شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (Q. S An Nisaa': 32)²⁹

Herbert Goldberg merupakan tokoh utama di awal gerakan laki-laki pada tahun 1970-an dan awal 1980-an. Ia berpendapat bahwa perbedaan kritis antara laki-laki dan perempuan menciptakan jarak yang besar diantara mereka. Perbedaan itu adalah: perempuan dapat merasakan dan mengartikulasikan perasaan dan masalah mereka, sedangkan pada laki-laki (karena pengkondisian maskulinitas) mereka tidak dapat melakukannya. Hasilnya adalah “lapisan pelindung” maskulinitas yang bersifat bertahan dan kuat dalam mempertahankan pola yang mana pada akhirnya akan menghancurkan diri mereka sendiri.³⁰

Selain itu, Goldberg juga mengatakan bahwa sebagian besar laki-laki adalah pekerja yang efektif namun, memiliki sisi hidup yang “menyedihkan”. Dalam sebuah data statistik yang dipaparkan, laki-laki meninggal lebih cepat daripada perempuan, secara rata-rata memiliki tingkat masuk RS yang lebih tinggi

²⁹ Ibid. 108.

³⁰ John W Santrock, “Life-Span Development”, diterjemahkan Achmad Chusairi dan Juda Damanik, *Perkembangan Masa Hidup* (Jakarta:Erlangga,2002),128.

dibandingkan dengan perempuan dan menunjukkan lebih banyak masalah perilaku.

Pernyataan Goldberg tersebut turut didukung oleh hasil-hasil penelitian yang menunjukkan bahwa laki-laki memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk terkena *burnout*. Seperti hasil penelitian yang dilakukan Maslach (salah satu tokoh yang turut memiliki andil dalam mempopulerkan istilah *burnout*) mengenai kecenderungan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa laki-laki memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami *burnout*.

Gibson (1991) pun menyatakan bahwa secara umum, pria lebih mudah mengalami *burnout* daripada wanita. Hal ini dikarenakan wanita tidak mengalami peringkat tekanan seperti yang dihadapi oleh seorang pria, yang dapat disebabkan karena adanya perbedaan peran, misalnya dalam hal kerja, bagi seorang pria 'bekerja' adalah suatu hal mutlak (sumber nafkah) untuk menghidupi keluarganya.³¹ Mungkin hal ini juga berkaitan dengan idealisme laki-laki untuk menjadi pemberi nafkah bagi keluarga. Sedangkan bagi wanita, pekerjaan lebih merupakan "*side job*" atau kerja sampingan, karena perolehan materi untuk hidupnya diperolehnya dari suami selaku kepala keluarga (bagi wanita yang telah berkeluarga).

Berbeda halnya dengan Hurlock yang menyatakan bahwa wanita memiliki kecenderungan yang jauh lebih kurang puas dengan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan pria dan nantinya akan memicu timbulnya *burnout*. Hal ini

³¹ Imelda Novelina. Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. Skripsi. Universitas Bina Darma Palembang.

kerap disebabkan oleh situasi yang memaksa mereka untuk melakukan tugas-tugas yang lebih rendah daripada kemampuan dan pendidikan yang mereka miliki. Selain itu, adanya beban kerja yang terlalu berat hingga menyebabkan mereka melimpahkan tugas rumah tangga (bagi wanita yang telah berkeluarga) pada suami, anak atau orang lain. Ketidakpuasan anggota keluarga akan apa yang terjadi, pada akhirnya akan turut berdampak pada individu (wanita) itu sendiri. Ketidakpuasan akan pekerjaan ini mempunyai pengaruh yang jelas pada kualitas maupun kuantitas kerja individu.³² Peran ganda yang dijalani oleh wanita, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, akan turut memberikan andil yang cukup signifikan dalam kehidupan seseorang hingga ia mengalami *burnout*.

Pemicu mudahnya wanita merasa tertekan (hingga akhirnya menimbulkan *burnout*) diantaranya adalah banyaknya stereotip yang berkembang berkaitan dengan keberhasilan dan kegagalan pria dan wanita dalam pekerjaan yang dihubungkan dengan jenis kelamin. Misalnya, wanita dianggap tidak cocok untuk bekerja di bidang yang dianggap sebagai tugas pria. Pandangan seperti ini tidak hanya akan mempengaruhi pekerjaan tetapi juga mempengaruhi proses peningkatan karier, terutama untuk jabatan yang membutuhkan tantangan dan tuntutan tinggi. Kurangnya kesempatan promosi serta adanya prosedur dan aturan-aturan yang kaku ini, tidak menutup kemungkinan nantinya akan menimbulkan kejenuhan (*burnout*) pada individu yang bersangkutan.

³² Elizabeth B Hurlock. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Jakarta:Erlangga.1980), 286.

Sementara itu, usia responden dalam penelitian ini adalah usia yang memasuki masa dewasa dini. Sesuai pembagian masa dewasa menurut teori Hurlock, dibagi ke dalam tiga, yaitu:

1. Masa dewasa dini : usia 18 - 40 tahun.
2. Masa dewasa madya : usia 40 – 60 tahun
3. Masa dewasa lanjut (usia lanjut): usia 60 – kematian.³³

Salah satu tugas perkembangan dalam masa dewasa dini ini adalah penyesuaian individu dalam pekerjaan. Terdapat beberapa hal yang turut mempengaruhi proses penyesuaian diri pria dan wanita dalam pekerjaan³⁴. Secara umum, hal tersebut akan nampak bahwa proses penyesuaian bagi pria lebih mudah dibandingkan bagi wanita (walaupun tetap saja bergantung pada jenis kasusnya). Beberapa faktor yang turut mempengaruhi proses penyesuaian diri terhadap pekerjaan pada pria adalah:

1. Apabila pekerjaannya memungkinkannya untuk berperan (sebagai pemimpin misalnya), maka ia akan memainkan perannya. Dengan begitu, ia akan merasa puas dan proses penyesuaian pun berjalan dengan harmonis.
2. Apabila pria merasa bahwa pekerjaannya menuntut banyak kemampuan yang dimiliki dan hasil pendidikannya.
3. Proses penyesuaian dengan pekerjaan dipengaruhi oleh cara pria menyesuaikan dirinya dengan wewenang. Setelah lulus dari sekolah ataupun kuliah, orang muda biasanya berharap akan memiliki otonomi

³³ Ibid,246.

³⁴ Ibid, 282.

sendiri. Tingkat keluwesan cara mereka menyesuaikan diri dengan dunia nyata dimana jenjang wewenang dan birokrasi yang sangat kuat perlu dihadapi, tentunya hal ini sangat mempengaruhi cepat tidaknya dan mudah sulitnya proses penyesuaian diri.

4. Meningkat tidaknya gaji yang diterima. Sesuai dengan jenjang kariernya, orang dewasa pada umumnya mengharapkan gaji yang lebih besar daripada tahun-tahun sebelumnya.

Sedangkan, beberapa faktor yang mempengaruhi proses penyesuaian diri terhadap pekerjaan pada wanita, adalah sebagai berikut:

1. Bila wanita tidak mampu lagi untuk memperoleh pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan tingkat kemampuan, pendidikan dan latihan yang dimiliki, maka mereka akan mengalami frustrasi. Hal ini berkaitan dengan adanya stereotip gender yang mengelompokkan “pekerjaan pria” dan “pekerjaan wanita”.
2. Apabila wanita merasa melakukan pekerjaan yang tidak berkembang (pasif), khususnya bila mereka mendekati usia madya, maka mereka kerap melampiaskan kekesalannya pada bawahannya.
3. Apabila mereka telah membentuk aspirasi yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya namun, dalam dunia nyata ia tidak meraihnya.
4. Apabila peran kepemimpinan wanita ditolak, khususnya di tempat kerja, sekolah, kantor. Tidak hanya frustrasi, tapi mereka bisa saja akan marah.

Apalagi bila mereka telah menunjukkan prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

5. Pada wanita yang telah berkeluarga dan bekerja, bisa saja muncul perasaan bersalah karena telah melimpahkan tugas rumah tangga pada pembantunya. Selain itu perasaan bersalah bisa saja muncul karena mereka hampir tidak memiliki waktu luang untuk bermain atau rekreasi bersama keluarga.

Dari paparan diatas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan tingkat atau kecenderungan *burnout* apabila ditinjau dari perbedaan jenis kelamin.

Kajian Teori

Burnout

1. Definisi

Salah satu tokoh yang turut mempopulerkan istilah *burnout* adalah Maslach. Berawal dari gejala kelelahan fisik dan mental yang ditunjukkan oleh para pengacara kaum miskin di California, yang diiringi dengan hilangnya komitmen kerja serta munculnya sikap sinis kepada para sejawat mereka, Maslach mulai melakukan penelitian yang lebih jauh (hingga kini) mengenai *burnout*.

Definisi umum *burnout*, menurut Maslach adalah “*a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment that occur among individuals who do ‘people work’ of some kind*”.³⁵

2. Gejala-gejala *Burnout*

³⁵ Rostiana D, “Strategi Penanganan Burnout pada Karyawan Senior,” dalam Singgih D. Gunarsa (ed.) et. al., *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan; dari Anak Sampai Usia Lanjut* (Cet.I;PT. BPK. Gunung Mulia, 2004), 367.

Maslach dan Leiter mengungkapkan bahwa gejala-gejala *burnout* dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu:

Tabel 2.2
Gejala-gejala *Burnout*

No	Dimensi/faktor	Keterangan
01	<p><i>Exhaustion:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fisik - Emosi - Mental 	<ul style="list-style-type: none"> - Ditandai dengan keluhan sulit tidur, mual-mual, sakit kepala, mudah terkena flu, ketegangan pada otot bahu, mudah lelah dan lain sebagainya. - Rasa bosan, tertekan, sedih dan lain sebagainya. - Timbulnya perasaan tidak bahagia, tidak berharga, gagal dan lain sebagainya.
02	<i>Cynicism</i>	<p>Ditandai dengan munculnya sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja.</p> <p>Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa. Penderitanya menganggap bahwa dengan begitu mereka akan “aman” dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.</p>
03	<i>Ineffectiveness</i>	<p>Tercermin dari adanya perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu melakukan tugas-tugas baru yang diberikan padanya, karena menganggap tugas-tugas yang telah ada berlebihan.</p> <p>Penderita juga menganggap bahwa dunia luar tidak turut mendukung usahanya untuk</p>

		melakukan perbaikan & kemajuan sehingga pada akhirnya mereka merasa kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri & juga kehilangan kepercayaan dari orang lain akibat perilakunya. ³⁶
--	--	--

3. Sumber *Burnout*

Maslach & Leiter tidak sependapat dengan paradigma lama yang menyebutkan bahwa *burnout* merupakan masalah yang bersifat individual. Dengan kata lain, bila seseorang mengalami *burnout*, hal tersebut dikarenakan karakter, kepribadian/perilakunya. Setelah membuktikannya melalui berbagai penelitian, Maslach & Leiter menyatakan bahwa *burnout* tidak hanya merupakan masalah individual namun terkait dengan lingkungan sosial tempat mereka bekerja.³⁷ Lebih rinci, Maslach & Leiter menyusun 6 enam macam bentuk ketidaksesuaian individu dengan pekerjaannya, yang menjadi penyebab timbulnya *burnout*, yaitu:

a. Kelebihan beban kerja

Individu yang melakukan berbagai macam tugas, sementara tugas-tugas tersebut semakin kompleks dengan semakin banyaknya tuntutan kualitas dan kuantitas serta dengan konsekuensi waktu yang semakin berkurang untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan, menyebabkan individu mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental.

³⁶ Ibid,368.

³⁷ Ibid, 370.

Kelebihan beban kerja ini meliputi jam kerja, jumlah individu yang dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan yang rutin maupun bukan rutin serta pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu itu sendiri.³⁸

b. Kurangnya kontrol

Selanjutnya banyaknya tugas yang akan dikerjakan menyebabkan individu kesulitan dalam menentukan prioritas, mana tugas yang harus dilaksanakan terlebih dahulu, tidak lain karena tingkat urgensinya yang sama. Kekurang mampuan individu dalam mengontrol pekerjaan akan menyebabkannya menjadi lebih mudah mengalami *exhaustion* dan *cynicism*.

c. Sistem imbalan yang tidak memadai

Ketidak adaan keseimbangan antara sistem imbalan instrinsik (pekerjaan yang menyenangkan, penghargaan dari rekan kerja/atasan,...) dan sistem imbalan ekstrinsik (gaji, tunjangan,...) akan melemahkan semangat untuk menyukai pekerjaan dan akhirnya membuat seseorang merasa terbelenggu dengan hal-hal rutin yang pada akhirnya menurunkan komitmen dan motivasi kerja.

d. Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan

Iklm tempat kerja yang bersifat kompetitif dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial menjadi fragmentaris, apalagi

³⁸ Sutjipto. *Op. Cit.*,5.

ditambah lagi dengan perasaan *unsaved* dan munculnya konflik yang disebabkan oleh keterpisahan dari lingkungan sosial.

e. Hilangnya keadilan

Lingkungan kerja bisa disebut adil bila telah memenuhi 3 hal, yaitu: keterbukaan, kepercayaan dan rasa hormat.

f. Konflik nilai

Sistem nilai antara tempat kerja dan individu haruslah selaras, sehingga tidak memicu munculnya konflik.

Dukungan sosial dari rekan kerja juga turut berpotensi dalam menyebabkan *burnout*. Sisi positif yang dapat diambil bila memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yaitu mereka merupakan sumber emosional bagi individu saat menghadapi masalah dengan klien. Selain dari rekan kerja, tidak adanya dukungan sosial dari atasan juga dapat menjadi sumber stres emosional yang juga berpotensi menimbulkan *burnout*.³⁹

Hasil penelitian Maslach mengenai *burnout* ditinjau dari latar belakang etnis, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* yang cukup signifikan antara masyarakat keturunan Afrika dengan masyarakat *Caucasian* pada para pekerja pelayanan sosial. Masyarakat keturunan Afrika cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah bila dibandingkan dengan masyarakat *Caucasian*. Diduga hal ini terjadi karena masyarakat keturunan Afrika berasal dari lingkungan yang menekankan pada hubungan kekeluargaan dan persahabatan. Selain itu, masyarakat Afrika di Amerika Serikat telah “terbiasa”

³⁹ Ibid,5.

mengalami perlakuan yang kurang menyenangkan karena adanya diskriminasi dan kemiskinan. Hal tersebut mendorong mereka untuk lebih siap mental dalam menghadapi berbagai masalah dan kejadian yang menyakitkan serta dapat menimbulkan *burnout*.⁴⁰

Peninjauan dari segi usia terhadap *burnout* yang juga dilakukan oleh Maslach, menunjukkan bahwa para pekerja pemberi pelayanan di usia muda memiliki kecenderungan mengalami *burnout* lebih tinggi karena mereka dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Mungkin hal tersebut terjadi karena, penambahan usia pada umumnya menjadikan individu lebih matang, stabil dan realistis.⁴¹

Sedangkan, penelitian Maslach pada tahun 1982 terhadap profesional yang berlatar belakang pendidikan tinggi menunjukkan bahwa mereka cenderung rentan terkena *burnout* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berlatar belakang pendidikan tinggi.⁴²

⁴⁰ Ibid,4.

⁴¹ Ibid,4.

⁴² Ibid,4.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Menurut Ghony rancangan penelitian adalah strategi suatu penelitian, yaitu merupakan upaya yang menggambarkan keseluruhan pemikiran atau program penelitian guna mencapai tujuan atau memecahkan problem penelitian secara efektif dan efisien.⁴³

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan data-datanya pada data numerikal (angka) dan diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi kasus, yang mana merupakan penyelidikan mendalam mengenai suatu unit social sedemikian rupa sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisasikan dengan baik dan lengkap mengenai unit social tersebut. Cakupan studi kasus dapat meliputi keseluruhan siklus kehidupan (atau keseluruhan elemen peristiwa) atau dapat pula hanya meliputi segmen-segmen tertentu saja (beberapa factor yang spesifik). Data penelitian ini berasal dari semua subjek dalam populasi, tidak hanya dari sampel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel, yaitu:

1. Variabel bebas: suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lainnya.⁴⁴

⁴³ M. Djunaidi Ghony. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Malang. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.1996),103.

⁴⁴ M. Moehnilabib. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian* (Malang. Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang.2003),36.

2. Variabel terikat: variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lainnya.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, sedangkan variabel terikatnya adalah *burnout*.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.⁴⁵

Burnout adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami dan merasakan kelelahan fisik (sakit kepala, sakit perut, insomnia,...), mental (merasa tidak berharga, perasaan gagal,...) dan emosional (bosan, sedih, tertekan,...) yang berkepanjangan, depersonalisasi (misalnya, sikap sinis) dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri, yang disebabkan oleh pekerjaan.

Terapis Anak Berkebutuhan adalah orang yang memberikan terapi pada anak-anak berkebutuhan khusus. Anak-anak berkebutuhan khusus sendiri adalah anak-anak yang mengalami gangguan dalam tahap pertumbuhan dan perkembangannya, seperti penyandang Autism, *ADHD*, *ADD*, *Cerebral Palsy* dan lain sebagainya.

Jenis kelamin adalah perbedaan atas laki-laki dan perempuan.⁴⁶

D. Teknik Pengumpulan Data

⁴⁵ Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian* (Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 2004), 74.

⁴⁶ Zain Badudu. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*.(Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.1996) Hal. 572

Untuk keperluan analisis data, maka peneliti membutuhkan sejumlah data pendukung yang berasal dari individu yang bersangkutan (subjek penelitian) dan luar individu. Secara umum, data yang diperoleh dibagi ke dalam 2 bentuk, yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh/dikumpulkan langsung di lapangan untuk orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya atau data tangan pertama yaitu data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁴⁷ Biasanya disebut juga dengan data asli/data baru.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan 3 macam cara, yaitu:

d. Angket/kuesioner

Yang berisi sejumlah pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (laporan tentang pribadinya/hal-hal yang ia ketahui).

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung dan semi terbuka. Angket langsung adalah angket yang diberikan kepada responden dengan jawaban mengenai dirinya sendiri. Sedangkan, angket semi terbuka (*semi opened questionnaire*) adalah angket yang pertanyaan/pernyataannya memberikan kebebasan kepada responden

⁴⁷ Saifudin Azwar. *Op. Cit.*, 91.

untuk memberikan jawaban dan pendapat menurut pilihan-pilihan jawaban yang telah disediakan.⁴⁸

Angket untuk penelitian dengan judul "Perbedaan kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Ditinjau dari Jenis Kelamin" ini terdiri dari 40 aitem mengenai *burnout*.

Skala yang digunakan adalah metode skala Likert. Dalam alat ukur, Likert menggunakan pernyataan yang terdiri atas 4 kategori, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

Jawaban	Skor Favourable	Skor Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung terhadap obyek sikap. Pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif yakni tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap yang hendak diungkap.⁴⁹

Tabel 3.2

⁴⁸ Mohammad Iqbal Hasan. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta. Ghalia Indonesia. 2002), 85.

⁴⁹ Saifuddin Azwar. *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta. Pustaka Pelajar.1999),107.

Blue Print Skala *Burnout*

No	Faktor	Favourable	Unfavourable
01	Kelelahan:		
	Fisik	1, 4, 21, 26	6, 11, 16, 30
	Emosi	7, 18, 22, 37	2, 12, 17, 27
	Mental	3, 13, 31, 33	8, 23, 28, 39
02	Depersonalisasi	14, 24, 34, 36	9, 19, 29, 40
03	Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri	5, 10, 20, 32	15, 25, 35, 38

e. Interview/wawancara

Percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh kedua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Penelitian ini menggunakan salah satu teknik wawancara yang disebut *focussed/ semi-structured interview/* wawancara bebas terpimpin. Dalam teknik wawancara ini, *interviewer* menggunakan *interview guide* yang berupa pertanyaan-pertanyaan tetapi tidak berupa kalimat-kalimat yang permanen (mengikat).⁵⁰

f. Observasi

Yang berarti pengamatan yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman/sebagai alat

⁵⁰ Tristiardi Ardi Ardani&In Tri Rahayu. *Observasi dan Wawancara* (Malang. Bayu Media.2004), 79.

re-checking/pembuktian terhadap informasi/keterangan yang diperoleh sebelumnya.⁵¹

Teknik observasi yang digunakan adalah observasi nonpartisipan, dimana pengamat berada di luar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh/dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dengan perpustakaan/dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Definisi lainnya menyebutkan bahwa data sekunder adalah atau data tangan kedua atau data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung, diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Biasanya disebut juga dengan data tersedia.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan laporan-laporan tertulis yang dikeluarkan oleh instansi atau lembaga terkait, juga dilakukan dengan membaca atau mempelajari buku-buku teks, catatan kuliah, makalah-makalah, bahan seminar serta laporan-laporan penelitian yang masih berkaitan.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua subjek atau objek sasaran penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi.⁵² Penelitian ini menggunakan studi populasi. Populasi yang diambil adalah seluruh terapis anak berkebutuhan

⁵¹ Ibid,1.

⁵² M. Moehnilabib. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian* (Malang. Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang.2003),60.

khusus yang aktif mengajar di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang (LSA UM) dengan perincian sbagai berikut:

- Terapis pria : 6 orang
- Terapis wanita : 7 orang

Jumlah keseluruhan terapis adalah 13 orang.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyanto instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁵³ Agar mencapai tingkat objektivitas yang tinggi, penelitian ilmiah mensyaratkan penggunaan prosedur pengumpulan data yang akurat dan objektif. Pada penelitian kuantitatif, data penelitian hanya akan dapat diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh melalui proses pengukuran yang disamping valid dan reliabel, tapi juga objektif.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang merupakan daftar pernyataan tertulis yang harus dijawab/diisi oleh subjek sebagai sumber data. Instrumen yang digunakan adalah penskalaan, dalam daftar yang berisi serangkaian pernyataan yang akan dijawab/diisi oleh responden baik dengan metode angket maupun dengan interview.

Data yang diperoleh dari angket akan dilengkapi pula dengan data yang diperoleh dari hasil *interview* maupun observasi. Dengan cara ini, diharapkan dapat menutupi kelemahan angket dan dapat memberikan kontribusi ataupun informasi yang tidak terungkap melalui angket.

⁵³ Mohammad Iqbal Hasan. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta. Ghalia Indonesia. 2002), 76.

G. Prosedur Penelitian

1. Persiapan penelitian

a. Kelengkapan administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti meminta surat izin penelitian dari fakultas psikologi yang ditujukan kepada kepala sekolah Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang.

b. Persiapan instrumen penelitian

Penyusunan skala sebagai alat ukur kecenderungan *burnout* dilakukan pula oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Skala merupakan pilihan yang tepat untuk digunakan, mengingat skala ini merupakan suatu alat ukur yang cukup efektif dan efisien bila ditinjau dari segi waktu, tenaga dan biaya.

Setelah penyusunan skala yang berbentuk angket tersebut telah rampung dan diperbanyak, peneliti menyebarkannya pada subjek penelitian.

2. Pelaksanaan penelitian

Berkaitan dengan kesiapan alat ukur, waktu dan tempat penelitian, maka penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 10 Juni 2007 di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang.

H. Validitas dan Realibilitas

Menurut Moehnilabib, validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti derajat kedekatan hasil pengukuran dengan keadaan yang sebenarnya.⁵⁴

⁵⁴ M Moehnilabib. *Op. Cit.*,73.

Analisis ini menggunakan program SPSS. Adapun rumus korelasi *product moment* dari Pearson's adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = skor variabel bebas

Y = skor variabel terikat

Dalam hal analisis aitem ini Masrum menyatakan “*Teknik korelasi untuk menentukan validitas aitem ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak di gunakan*”.⁵⁵ Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrum menyatakan, “*Aitem yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa aitem tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$* ”. Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Masih menurut Moehnilabib yang mengartikan reliabilitas sebagai keajegan (*consistency*) hasil dari instrumen penelitian tersebut.⁵⁶

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. semakin tinggi

⁵⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV. Alfabeta.1997),106.

⁵⁶ M Moehnilabib. *Op Cit.*,74.

koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.⁵⁷

Karena dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang salah satunya berupa angket, maka uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut:⁵⁸

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabelitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians total

Untuk mendapatkan nilai varians rumusnya:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Berikut ini tabel yang memberikan pedoman nilai minimal reliabilitas untuk jumlah butir kuesioner.

⁵⁷ Saifuddin Azwar. *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 1999), 83.

⁵⁸ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta. Rineka Cipta. 1997), 171.

Tabel 3.3
Hubungan Jumlah Butir Dengan Reliabilitas

NO	Jumlah butir	Reliabilitas
1	5	0,20
2	10	0,30
3	20	0,50
4	40	0,67
5	80	0,80
6	160	0,89
7	320	0,94
8	640	0,97

Sumber: Robert I. Ebel, Davida. Frisbie, 1991,
Essential of Edicational Measuremen
Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc, hal 89
(dalam *Research Book LKP2M*)

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik. Statistik adalah teori dan metode analisis data kuantitatif yang diperoleh dari sampel-sampel observasi, dalam rangka menelaah dan membandingkan sumber-sumber keragaman fenomena, membantu pembuatan keputusan untuk menerima/menolak relasi yang dihipotesiskan terhadap satu fenomena dengan lainnya dan menolong penyusunan kesimpulan yang andal dari pengamatan-pengamatan empiris⁵⁹

Sebelum memasuki rumus skor standar dilakukan penghitungan rata-rata skor kelompok dan deviasi standar skor kelompok dengan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum fX}{N}$$

$$S^2 = \frac{\sum fX^2 - (\sum fX)^2 / N}{N - 1}$$

⁵⁹ Kerlinger. *Asas-asas Penelitian Behavioral* (Yogyakarta. Gajah Mada University Press. 1990),303.

Sedangkan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin, digunakan teknik statistik yaitu proses analisa data secara keseluruhan adalah teknik “*Independen Sample T-test*”, yang diolah dengan menggunakan alat bantu komputer program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 11.5 untuk program windows.

1. Uji Validitas

Penghitungan validitas dalam penelitian ini, menggunakan rumus *korelasi product moment Karl Pearson*, seperti di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = skor variabel bebas

Y = skor variabel terikat

Dalam penelitian ini, angket yang digunakan merupakan “angket uji terpakai.” Angket yang mengukur tingkat *burnout* terapis anak berkebutuhan khusus tersebut, dibagikan kepada 13 orang terapis yang merupakan subjek dalam penelitian ini. Pembagian angket ini dilaksanakan pada tanggal 20 Juni 2007 untuk kemudian diambil kemudian pada tanggal 22 Juni 2007.

Penghitungan uji validitas skala tingkat *burnout* ini diselesaikan dengan menggunakan SPSS 11.5 *for Windows*. Dari 40 aitem yang tersusun terdapat 8

aitem yang dinyatakan gugur dan 32 aitem sisanya dinyatakan valid. Adapun standar yang digunakan adalah 0.3. hal ini berarti, bila koefisien korelasinya menunjukkan < 0.3 , maka aitem tersebut dinyatakan gugur. Sedangkan, bila koefisien korelasinya menunjukkan > 0.3 , maka aitem tersebut dinyatakan valid.

Perincian dari aitem-aitem yang dinyatakan gugur maupun valid, tampak dari tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Validitas Skala Tingkat *Burnout*

No	Indikator	Aitem Valid	Jumlah	Aitem Gugur	Jumlah
1	Kelelahan: Fisik Emosi Mental	1, 21, 26, 30 7, 12, 17, 18, 22, 27, 37 3, 8, 13, 28, 31, 33, 39	18	4, 6, 11, 16 2 23	6
2	Depersonalisasi/ <i>Cyniscism</i>	9, 14, 19, 24, 29, 34, 40	7	36	1
3	Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri/ <i>ineffectiveness</i>	5, 10, 15, 20, 25, 32, 38	7	35	1
	Jumlah		32		8

Setelah memperoleh hasil uji validitas, maka terdapat perubahan pada perincian butir aitem yang telah disusun, sebagai berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Skala *Burnout*

No	Indikator	F	UF	Jumlah	Bobot (%)
1	Kelelahan: Fisik Emosi Mental	1, 21, 26 7, 18, 22, 37 3, 13, 31, 33	30 12, 17, 27 8, 28, 39	18	56%
2	Depersonalisasi/ <i>cyniscism</i>	14, 24, 34	9, 19, 29, 40	7	22%
3	Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri	5, 10, 20, 32	15, 25, 38	7	22%
	Jumlah	18	14	32	100%

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus *alfa cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabelitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

σ_y^2 = Varians total

Untuk mendapatkan nilai varians rumusnya:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Penghitungan reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan SPSS versi 11.5 *for windows*.

Tabel 3.6
Reliabilitas Skala Tingkat *Burnout*

N of Cases	13.0
N of Items	32
Alpha	.9391

Menurut Azwar meskipun secara teoritik, besarnya koefisien realibilitas berkisar mulai dari 0,0 hingga 1,0 namun pada kenyataannya koefisisen sebesar

1,0 dan sekecil 0,0 tidak pernah dijumpai. Dalam bukunya yang lain, Azwar juga menyatakan, “Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka $r_{xx} = 1,00$ tidak pernah dapat dijumpai.”⁶⁰

Hasil reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan angka 0.9391, yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa nilai reliabilitasnya tinggi.

I. Teknik Analisa Data

Menurut Patton (1980), analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar.⁶¹ Karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, maka metode analisis data yang digunakan adalah alat analisis yang bersifat kuantitatif yaitu model statistik. Hasil analisis nantinya akan disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Untuk mengetahui perbedaan tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus, maka peneliti mengklasifikasikan tingkat *burnout* menjadi 3, yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Sebelum menentukan klasifikasi tingkat *burnout*, terlebih dahulu peneliti menyusun norma, yang akan diketahui setelah mencari nilai standar deviasi dan mean. Norma yang digunakan adalah sebagai berikut:

⁶⁰ Saifuddin Azwar. *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 2006), 9. (Buku ini selanjutnya disebut “Reliabilitas”); Idem, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta. Pustaka Pelajar, 1999), 83 (Buku ini selanjutnya disebut “Penyusunan”)

⁶¹ Mohammad Iqbal Hasan. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta. Ghalia Indonesia. 2002), 97.

Tinggi : $M + 0,5.SD$

Sedang: $M - 0,5.SD < X \leq M + 0,5.SD$

Rendah: $X \leq m - 0,5.SD$

Adapun standar deviasi dan mean diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N-1}}$$

Keterangan:

SD = standar deviasi

x = skor x

N = jumlah responden

Sedangkan, rumus untuk mencari mean adalah sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomor pada Variabel x

Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin, maka digunakanlah teknik “*Independent Sample T-test*”, yang diolah dengan bantuan SPSS versi 11.5 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Masih terletak dalam kawasan kampus Universitas Negeri Malang (UM), yang berlokasi di Jl. Surabaya no: 6 Malang, LSA ini terdiri dari dua gedung. Gedung pertama (utama), merupakan gedung yang terdiri dari dua lantai. Dalam gedung ini terdapat tujuh kelas di lantai satu dan tiga kelas di lantai dua. Gedung ini kerap menjadi pusat kegiatan-kegiatan yang bersifat aktifitas fisik *indoor*. Sedangkan, gedung kedua, yang terletak tepat di sebelah selatan gedung utama terdiri dari empat ruang. Satu ruang tamu bagi para tamu dan wali murid, dua ruangan untuk kelas dan ruangan yang terakhir sebagai ruang adminisrasi sekaligus ruang kepala beserta wakil sekolah. Saat ini tengah dibangun gedung ketiga, yang berlokasi tepat disebelah utara gedung utama, yang nantinya akan berfungsi sebagai ruang-ruang kelas tambahan.

Sekolah yang memiliki motto "*Let's help them to help them selves*" ini memiliki *play ground* (sebutan yang biasa digunakan untuk menyebut halaman depan gedung utama) yang merupakan arena bermain (sekaligus arena terapi) yang jauh dari asap dan polusi udara lainnya dan menyediakan beberapa alat permainan seperti ayunan, jungkat/i, *perosotan* dan lain sebagainya. Semua permainan tersebut turut mendukung jalannya proses terapi.

2. Profil Lembaga atau Sekolah

Masalah pendidikan bagi anak-anak penderita autism dan gangguan perkembangan lainnya yang tidak tertangani dengan serius melatar belakangi pendirian Laboratorium Sekolah Autisme (LSA) UM ini. Tujuannya tidak lain agar mereka memperoleh pendidikan yang layak dan mandiri sehingga pada tanggal 24 April 2003, Dharma Wanita Persatuan Universitas Negeri Malang bertekad untuk membuka sekolah bagi anak-anak autism dan anak-anak dengan gangguan perkembangan lainnya setingkat SD dan diresmikan oleh Ibu Hj. Malik Fadjar. Dikarenakan pendirian suatu lembaga harus berbadan hukum, maka Dharma Wanita Persatuan Universitas Negeri Malang mendirikan yayasan dengan nama Yayasan Sosial dan Pendidikan Autism Malang.

Lebih rinci, tujuan pendirian LSA ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat melayani terapi dini tanpa batasan usia.
2. Dapat melayani terapi tahapan lanjut.
3. Sebagai lembaga pendidikan autism yang nantinya dapat menyelenggarakan ujian akhir, dengan ijazah yang sama/setara dengan sekolah reguler.
4. Sebagai sekolah inklusi dari sekolah reguler ke sekolah autism dan begitu pula sebaliknya.

Banyak manfaat yang bisa dirasakan oleh berbagai kalangan atau pihak dengan berdirinya LSA ini, antara lain:

1. Keberadaan sekolah autism bermanfaat untuk tempat penelitian dan laboratorium bagi Fakultas Pendidikan, kedokteran, keperawatan, akademi gizi dan berbagai fakultas lainnya.
2. Membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pendidikan, khususnya bagi penyandang autism dan gangguan perkembangan lainnya.
3. Dapat membuka peluang kerja bagi para sarjana dari berbagai bidang keilmuan lainnya.
4. Membantu dan melayani penyandang autism dengan status sosial ekonomi menengah kebawah.

LSA menggunakan acuan kurikulum Sekolah Dasar tahun 2006 yang disebut KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) yang didasari oleh metode manual, seperti Catherine Maurice (1996), PECS dan lain sebagainya. Dalam hal ini, siswa akan diberi pendidikan dan pengajaran yang lebih difokuskan dalam program fungsional, misalnya program bina diri dan bakat minat yang sesuai dengan potensi yang dimiliki anak. Adapun Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang diterapkan adalah sebagai berikut:

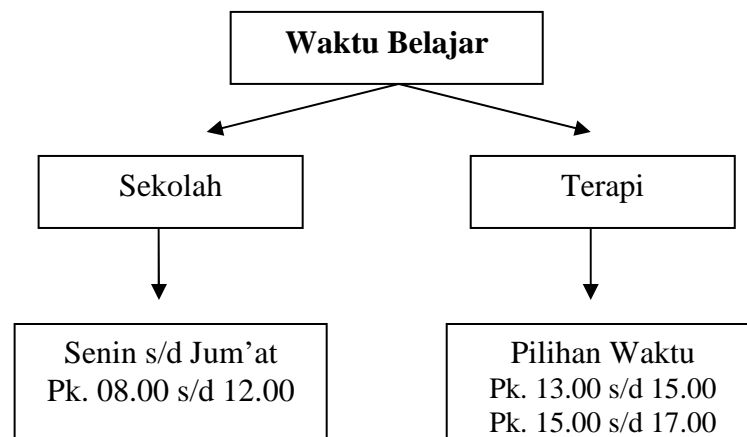
- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. Agama | 7. Kesenian |
| 2. Sensori Integrasi | 8. Komunikasi |
| 3. Bahasa Indonesia | 9. Kemandirian |
| 4. IPA | 10. Bantu diri |
| 5. IPS | 11. PPKN |
| 6. Matematika | |

Sedangkan program utama terapi yang digunakan di LSA ini adalah:

1. Terapi wicara
2. Terapi okupasi
3. Terapi Perilaku
4. Terapi bermain
5. Terapi musik
6. *Floor time*
7. *Brain gym* (terapi senam otak)
8. Dan terapi lainnya

Selain itu, LSA juga menyediakan program sekolah di rumah (*home schooling program*) bagi siswa yang tidak mampu ikut serta dalam program sekolah karena keterbatasan tertentu.

Lebih rinci program pembelajaran dan pengajaran di sekolah ini, terjadwal sebagai berikut:



3. Visi & Misi

Visi

Terwujudnya anak Autism (dan gangguan perkembangan lainnya) yang terampil, mandiri, berakhlak mulia dan bermanfaat bagi masyarakat.

Misi

Menciptakan lembaga yang dapat mengembangkan pembelajaran terpadu yang disesuaikan pada ketrampilan, kemandirian dan kebermaknaan untuk masa depan anak Autism dan gangguan perkembangan lainnya.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang disediakan sekolah ini, antara lain:

1. Ruang kelas : 14
2. Ruang Kepala Sekolah : 1
3. Ruang guru : 1
4. Ruang Tata Usaha : 1
5. Ruang UKS : 1
6. Ruang serba guna : 1
7. Ruang mandi/WC guru : 1
8. Ruang mandi/WC siswa : 2
9. Gudang : 1

Sedangkan perlengkapan yang disediakan antara lain:

1. Meja-kursi siswa : 13
2. Meja-kursi guru : 13
3. Meja-kursi kepala sekolah: 1
4. Almari : 2
5. Rak : 3
6. Alat peraga pendidikan : 30
7. Alat peraga olahraga : 2

8. Alat kesenian : 1

5. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan susunan/pengaturan bagian-bagian hingga menjadi satu kesatuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.⁶² Kemudahan dan kelancaran pelaksanaan tugas dari masing-masing bagian dalam suatu lembaga atau sekolah didukung oleh adanya struktur organisasi yang jelas. Kejelasan dan keteraturan struktur organisasi di LSA UM ini akan sangat menunjang kelancaran pelaksanaan tanggung jawab dari masing-masing personel, serta meminimalisir kemungkinan terjadinya *over lapping* (tumpang tindih) tugas. Struktur organisasi LSA ini dapat dilihat dalam lampiran.

6. Ketenagaan

Keberadaan tenaga pengajar yang berkompeten tentunya akan sangat menunjang jalannya proses terapi. Namun, keberagaman latar belakang pendidikan dari terapis yang ada di LSA ini menunjukkan bahwa yang dimaksudkan dengan kompeten disini bukan berdasarkan pada latar belakang pendidikan terapis. Namun, lebih tepatnya pada komitmen dari masing-masing individu, untuk memberikan yang terbaik dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. menjalankan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan segenap hati.

Keberagaman latar belakang pendidikan terapis di LSA ini, bisa kita lihat dari data daftar guru/terapis LSA UM dibawah ini:

⁶² Pius A Partanto dan M Dahlan al Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. (Surabaya: Arkola.1994),547.

Tabel 4.1
Daftar Nama Terapis LSA

No	Nama	Jenis kelamin	Pendidikan
01	Irfan Arif, A. Md	L	D3 (ADM)
02	Roby Zulkarnain Noer	L	PGSD
03	Mariana Lathifah, S. Psi.	P	S-1 (Psi)
04	Sutrisno	L	Ilmu Olahraga
05	Yunita Dianasari, SE. Ak	P	S-1 (Ek)
06	Rima Zumroch Qufriyanti	P	Psi
07	Airila Khoironi, S. Psi.	P	S-1 (Psi)
08	Luthansyah Iswara, S. Pd	L	S-1 (teknik sipil)
09	Bayu Siti Harini	P	PGSD
10	Dewi Amanah, S. Tp.	P	S-1 (T. Pertanian)
11	Dias Setiyo Prasuranto, S. Pd.	L	S-1 (PLB)
12	Hari Budiyanto	L	D-2 (PLB)
13	Sri Wahyuni, S. S	P	S-1 (S. Ind)

Sumber: Dokumentasi Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang

B. Hasil Penelitian

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan angket untuk mengukur tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ini, dilakukan pada tanggal 10 Juni 2007, untuk kemudian angket akan diambil kembali pada tanggal 12 Juni 2007.

Untuk mempermudah analisis data, maka untuk perbedaan jenis kelamin akan diberi kode, yaitu sebagai berikut:

Laki-laki : 1

Perempuan: 2

2. Analisa Data

Peneliti membagi tingkat *burnout* ke dalam 3 kategori, yaitu: tinggi (T), sedang (S) dan rendah (R). Pengategorian ini diperoleh setelah peneliti menetapkan nilai skor standar dari masing-masing kategori. Nilai skor standar ini

diperoleh setelah nilai mean dan standar deviasi telah diketahui dengan menggunakan norma sebagai berikut:

Tabel 4.2
Norma Kelompok

No	Kategori	Skor
01	Tinggi	$X > M + 0,5. SD$
02	Sedang	$M - 0,5. SD < X \leq M + 0,5. SD$
03	Rendah	$X \leq M - 0,5. SD$

Hasil analisis tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus di LSA ini menunjukkan nilai mean sebesar 58.1538 dan nilai standar deviasi sebesar 12.1439. Maka, skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kategori Tingkat *Burnout*

No	Kategori	Skor
01	Tinggi	$X > 64$
02	Sedang	$52 < X \leq 64$
03	Rendah	$X \leq 52$

Dari standar skor diatas, maka diperoleh hasil penghitungan dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tingkat *Burnout* Berdasarkan Jenis Kelamin

JK	R ($X > 64$)		S ($52 < X \leq 64$)		T ($X \leq 52$)		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ls	2	15%	1	8%	3	23%	6	46%
P	2	15%	3	24%	2	15%	7	54%
Σ	4	30%	4	32%	5	38%	13	100%

3. Perbedaan Kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Ditinjau dai Jenis Kelamin di Laboratorium Sekolah Autisme UM

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* pada terapis di LSA ditinjau dari jenis kelamin, maka digunakanlah rumus *Independent Sample Test*. Penilaian hipotesis berdasarkan pada analogi yang menyatakan:

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin di LSA UM.

H_a : Terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin di LSA UM.

Setelah dilakukan analisis data mengenai perbedaan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus di LSA ditinjau dari jenis kelamin, dengan bantuan *SPSS 11.5 for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5

Mean dan Standar Deviasi Kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Ditinjau dari Jenis Kelamin di LSA UM

Group Statistics

	VAR00001	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00002	1	6	59.17	14.959	6.107
	2	7	57.29	10.323	3.902

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00002	Equal variances assumed	1.919	.193	.267	11	.794	1.88	7.034	-13.600	17.362
	Equal variances not assumed			.260	8.706	.801	1.88	7.247	-14.598	18.359

Hasil analisis data menunjukkan bahwa dari 13 orang terapis (dengan 6 orang terapis laki-laki dan 7 orang terapis perempuan) sebagai subjek penelitian, 5 orang (38%) diantaranya termasuk dalam kategori tinggi untuk tingkat *burnout*nya, yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Sedangkan 4 orang terapis lainnya (31%) termasuk dalam kategori sedang dengan perincian 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, sedangkan 4 orang (31%) sisanya, dengan perincian 2 orang terapis laki-laki dan 2 orang terapis perempuan merupakan terapis yang termasuk memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah. Secara singkat, hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan terkait dengan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji data dengan bantuan program *SPSS 11.5 for windows*, dimana hasil nilai $F = 1.919$ dan nilai $P = 0.193$, sehingga $P > 0.05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin.

Distribusi tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus, menunjukkan bahwa distribusi yang paling tinggi adalah pada kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 5 orang terapis. Sedangkan untuk kategori sedang dan rendah, masing-masing terdapat 4 orang terapis. Hal ini menunjukkan bahwa

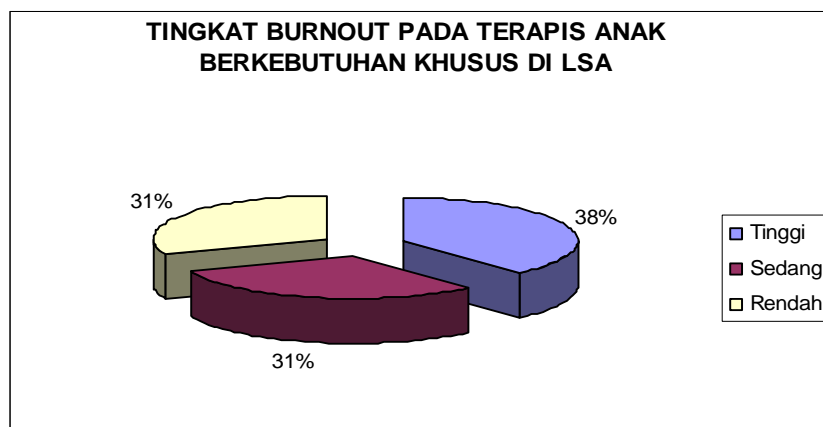
antara terapis anak berkebutuhan khusus yang berjenis kelamin laki-laki maupun berjenis kelamin perempuan, tidak terdapat perbedaan yang cukup mencolok atau signifikan berkaitan dengan kecenderungan terhadap terjadinya *burnout*. Lebih rinci, dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Data Kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus
Ditinjau dari Jenis Kelamin

No	Kategori	Lk	Pr	Jumlah
01	Tinggi	3	2	5
02	Sedang	3	1	4
03	Rendah	2	2	4
Total				13

Keterangan: Lk: Laki-laki

Pr: Perempuan



Hasil penelitian diatas didukung dengan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS 11.5 for windows*, yang menunjukkan nilai signifikansi untuk perbedaan kecenderungan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin ini memiliki nilai sebesar 0.193 yang berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin karena $P > 0.05$.

C. Pembahasan

Banyak hal yang bisa menjadi penyebab munculnya gejala *burnout*. Saat peneliti menanyakannya langsung ke beberapa terapis, diantaranya mengatakan bahwa adanya imbalan ekstrinsik (gaji) tanpa diimbangi dengan imbalan intrinsik (penghargaan dari rekan kerja, keluarga siswa/i ataupun dari atasan) bisa menurunkan motivasi kerja terapis, yang mana bila dibiarkan berlarut-larut akan memicu timbulnya *burnout*. Pentingnya penghargaan (*reward*) dalam membangkitkan motivasi individu dalam bekerja, hingga mampu meminimalisir timbulnya *burnout* ini, juga disinggung Rasulullah saw, seperti dalam sabdanya:

وسلم عليه الله صلى الله رسول قال قال عنه الله رضي مجه ابن عن عمر بن عبدالله عن
 عرقه يجف أن قبل أعطوا الأجير أجره

“Dari Abdullah bin ‘Umar dari Ibnu Majah, Rasulullah saw bersabda, ‘Berikanlah bayaran pelayan sebelum keringnya keringnya’⁶³

Pelayan yang dimaksudkan diatas, tidak diartikan dalam pengertian yang sempit. Namun, lebih luas daripada itu, yaitu bagi orang yang bekerja dan berhak memperoleh upah atau bayaran atas apa yang dikerjakan. Begitu pula dengan pengertian bayaran. Bayaran yang dimaksudkan dalam hadits diatas, bukan hanya berupa bayaran yang bersifat materiil, melainkan juga bayaran yang bersifat moriil. Bayaran yang bersifat moriil bisa berupa: pujian, penghargaan/apresiasi, dukungan dan lain sebagainya. Sekalipun efek *reward* lebih efektif bila diberikan secara langsung setelah aktifitas usai dikerjakan, namun *reward* yang diberikan beberapa waktu kemudian juga tetap saja akan memberi dampak positif bagi

⁶³ Kitab *Sunan Ibnu Majah*, bab *Ajra Al-Ajraa'*, juz 7, hadits 2434, 294. hadits ini ditelusuri dengan program Al-Maktabah al-Syamilah al-Ishdar al-Tsani.

penerimanya. Bentuk pemberian *reward* semacam ini juga tetap bisa merangsang seseorang agar berperilaku lebih baik.

Bagi terapis, *reward* seperti ini akan mempengaruhi etos kerja maupun semangatnya untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Apresiasi dari atasan, rekan kerja atau bahkan wali/keluarga siswa/i mampu meningkatkan motivasi terapis dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan lebih baik.

Pemicu timbulnya *burnout* pada terapis juga disebabkan karena keberadaan siswa/i yang sama setiap harinya. Tidak bisa dipungkiri bahwa hal tersebut, terkadang membawa rasa bosan pada diri terapis. Ditambah lagi dengan situasi yang hampir sama setiap harinya. Untuk meminimalisir terjadinya hal tersebut, maka pihak lembaga menetapkan adanya *rolling* tiap 3 bulan sekali. Maksud dari *rolling* disini adalah pergantian siswa/i bagi terapis. Bila awalnya terapis A memiliki anak didik D, maka saat *rolling*, terapis A akan mendidik C atau siswa/i lainnya. Namun, hal ini juga bergantung pada situasi dan kondisi. Pada beberapa kasus, ada terapis yang “harus” mendidik anak yang sama hingga berbulan-bulan. Hal ini terjadi bila, wali siswa/i tidak menginginkan adanya pergantian terapis/guru untuk anaknya. Selain itu, bisa jadi siswa/inya yang enggan bila terapis/gurunya diganti. Mereka akan menunjukkan sikap yang sangat sulit diatur (misalnya: *temper tantrum*) dan lain sebagainya.

Disamping itu, ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan seperti: tidak tercapainya “target” kemampuan yang semestinya bisa dicapai oleh siswa/i, juga bisa menimbulkan rasa jenuh pada diri terapis. Tidak tercapainya target ini bisa terjadi saat siswa/i mendadak sakit hingga mewajibkannya untuk istirahat selama

beberapa hari (menyebabkan terhentinya proses terapi dan pelatihan-pelatihan yang biasanya dilakukan hampir setiap hari) atau memang karena perkembangan anak yang cukup lambat.

Tidak ada hal yang sebanding dengan pekerjaan yang sempurna. Apapun profesi yang dipilih, apapun jenis pekerjaannya, masalah akan muncul manakala individu harus mengubah atau menyesuaikan harapan-harapannya dengan kenyataan/realitas yang ada. Bisa jadi yang terjadi selanjutnya adalah menurunnya antusiasme dan hasrat individu terhadap pekerjaan ketika berhadapan dengan realitas yang ada atau masalah yang terkait didalamnya. Harapan yang terlalu tinggi daripada realitas pekerjaan yang ada ini pada akhirnya bisa menimbulkan kejenuhan (*burnout*) pada diri terapis, karena sulitnya mencapai harapan atau target yang telah ia tetapkan. Dengan menetapkan harapan yang terlalu tinggi dibandingkan dengan kenyataan yang ada, terapis tidak akan mampu mencapai keseimbangan di antara keduanya setelah menggeluti pekerjaannya ini dalam periode waktu tertentu.

Goliszek⁶⁴ menyebutkan bahwa hal yang perlu disadari disini adalah standar yang ditetapkan bagi diri sendiri terkadang terlalu tinggi. Jika harapan tidak terlalau jauh dari kenyataan yang ada, maka individu akan lebih mudah untuk melakukan penyesuaian di tempat kerja. Terdapat tiga fakta yang tak terbantahkan dalam kehidupan di tempat kerja, yaitu:

1. Harapan dalam berbagai sektor kehidupan (termasuk pekerjaan) kerap menyimpang dari kenyataan. Hingga individu mau menerima

⁶⁴ Andrew Goliszek. :60 *Second Manajemen Stres*.(Jakarta:PT.Bhuana Ilmu Populer.2005),55.

tantangannya dan melakukan sesuatu yang positif terhadap kenyataan yang ada, maka kekecewaanlah yang akan diterimanya, karena sulitnya mencapai harapan.

2. Dalam beberapa contoh, individu adalah yang perlu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan bukan sebaliknya. Sikap positif akan mampu membuat seseorang menjadi lebih fleksibel sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi apapun.
3. Apapun jenis pekerjaan atau profesi yang tengah digeluti, ia akan memuaskan kita, jika kita dapat mengambil sikap dan perilaku yang mengkondisikan diri untuk memandang setiap masalah dalam pekerjaan sebagai suatu pengalaman yang menyenangkan melalui kekuatan pikiran. Dengan menetapkan sasaran yang realistis serta berdamai dengan perasaan dan sikap negatif kita, maka kepuasan dari suatu pekerjaan akan dapat diraih.

Oleh karena itu, harapan individu ditempat kerja akan seampuh persepsinya pula. Apabila sesuatu yang diharapkan tidak tercapai atau sulit diraih, biasanya individu akan memandang situasi kerja secara negatif. Selanjutnya secara tidak langsung, ia akan membangun bayangan bawah sadar yang memperkuat dan membentuk sikap dan perilakunya. Dan akhirnya, hal ini akan membentuk kebiasaan negatif terhadap pekerjaan. Hal yang bisa dilakukan adalah selalu berusaha mengkondisikan diri untuk memandang dan menerima realitas pekerjaan secara konstruktif, agar terhindar dari jebakan stres atau *burnout*.

Iklm tempat kerja yang bersifat kompetitif dan individual juga turut menimbulkan perasaan kurang nyaman bagi beberapa terapis di lembaga ini, karena pada akhirnya hubungan sosial menjadi fragmentaris. Sementara itu, ketrepisahan dari lingkungan sosial seperti ini, bisa menimbulkan suatu perasaan yang tidak aman bagi individu hingga akhirnya dapat memicu timbulnya konflik. Penyelesaian konflik, kerap menguras banyak energi dan mudah menuntun seseorang ke arah *burnout*. Karena pada hakikatnya, manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya, dimanapun ia berada, maka kondisi seperti ini bila dibiarkan berlangsung terus menerus, maka tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan tekanan yang berat bagi individu yang bersangkutan. Hingga akhirnya akan memicu timbulnya *burnout*.

Beban kerja yang terasa berlebihan bisa terjadi saat adanya tuntutan tinggi dalam pekerjaan. Misalnya: saat ada orang tua siswa/i yang komplain atau mengeluh karena tidak terjadi perubahan/peningkatan kemampuan pada anak mereka yang cukup signifikan. Bila tidak terjadi peningkatan kemampuan yang cukup signifikan pada anak, hal tersebut bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya tingkat gangguan yang dialami (berat, sedang dan ringan) dan lain sebagainya.

Selain beberapa hal yang dituliskan diatas, beberapa sumber *burnout* lainnya, bisa disebabkan karena adanya konflik nilai antara individu dan tempat kerja yang tidak selaras atau karena hilangnya keadilan. Karakteristik individu, baik itu dari faktor kepribadian maupun ditinjau dari segi faktor demografiknya, ditambah lagi dengan faktor-faktor lainnya yang berasal dari lingkungan kerja dan

jenis pekerjaan (apalagi pekerjaan yang mampu membentuk keterikatan secara emosional antara pemberi dan penerima layanan) akan mampu menjadi pemicu munculnya *burnout*.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya perbedaan yang cukup signifikan terkait dengan kecenderungan *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus ditinjau dari jenis kelamin, beberapa diantara penyebabnya adalah adanya nilai yang terkandung dalam pekerjaan yang tentunya memiliki arti yang berbeda-beda pada masing-masing individu. Bagi seseorang, hal tersebut mungkin saja merupakan sumber prestise dan partisipasi pengenalan sosial, sedangkan bagi orang lain bisa jadi merupakan kesempatan untuk berpartisipasi sosial, yakni suatu cara untuk memberikan pelayanan pada orang lain, sumber kenikmatan dan pengungkapan diri secara kreatif atau hanya sekedar cara untuk memenuhi nafkah dalam melangsungkan kehidupan.⁶⁵ Baik bagi laki-laki (untuk keluarganya) ataupun bagi wanita (untuk dirinya sendiri atau orang lain). Semua itu, tidak dibatasi oleh perbedaan jenis kelamin yang ada.

Masih berkaitan dengan hal diatas, Hurlock⁶⁶ menyatakan bahwa penyesuaian peranan seks yang merupakan dasar bagi penyesuaian perkawinan juga merupakan dasar bagi terciptanya penyesuaian pada pekerjaan. Pekerjaan yang oleh masyarakat luas dipandang sebagai “pekerjaan laki-laki”, seperti pilot, tukang kayu dan lain sebagainya, belum tentu memberikan kepuasan bagi yang melaksanakan atau mengerjakannya. Contohnya, bisa saja laki-laki tidak memperoleh kepuasan dengan pekerjaan yang bersifat “maskulin” seperti itu,

⁶⁵ Elizabeth B Hurlock. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Jakarta:Erlangga.1980),281.

⁶⁶ *Ibid*,278.

karena ia sebenarnya berminat pada pekerjaan yang bersifat “feminim”. Bagi sebagian besar pria maupun wanita, kebahagiaan/kepuasan dalam bekerja bergantung pada kesesuaian besar dan luasnya cakupan bakat dan minat dengan tugas yang diemban. Artinya, makin cocok bakat dan minatnya dengan jenis pekerjaan yang diemban, maka makin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh. Kepuasan akan pekerjaan juga turut memberikan andil dalam memicu timbulnya *burnout*. Jadi, tidak peduli profesi sebagai terapis dipandang sebagai pekerjaan yang cocok bagi kaum hawa atau sebaliknya, selama pekerjaan ini cocok dan diminati oleh individu yang menjalaninya, maka kepuasanlah yang akan diperolehnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *burnout* pada terapis anak berkebutuhan khusus baik itu laki-laki maupun perempuan, memiliki persentase yang tertinggi dan terbanyak pada kategori tinggi, dengan nilai persentase sebesar 38% (5 terapis; 3 orang laki-laki dan 2 orang perempuan). Sedangkan pada kategori sedang dan rendah memiliki nilai persentase masing-masing sebesar 31% (masing-masing kategori 4 orang terapis).
2. Tidak terdapat perbedaan yang cukup signifikan berkaitan dengan kecenderungan *burnout*, antara terapis anak berkebutuhan khusus yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.193, maka $p > 0.05$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti terkait dengan hasil penelitian diatas adalah:

1. Lembaga (LSA)

Hasil penelitian ini, dapat dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk mengambil langkah preventif atau penanganan bagi pihak manajemen lembaga terkait (Laboratorium Sekolah Autism UM). Dengan meningkatkan

kualitas SDM (terapis), diharapkan akan memperlancar jalannya terapi sekaligus makin banyaknya anak-anak berkebutuhan khusus yang akan terbantu.

2. Orang tua siswa/i atau anak didik.

Adanya dukungan yang positif dari keluarga besar, terutama dari orang tua bagi terapis dan anak-anak mereka sendiri, akan turut membantu terapis dalam berupaya meningkatkan kinerja terapis. Selain itu, adanya kerja sama yang baik antara orang tua dan terapis akan sangat membantu anak dalam meningkatkan kemampuan diri mereka.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi siapapun yang berminat untuk meneliti *burnout* lebih lanjut, disarankan untuk meneliti *burnout* dengan meninjaunya dari berbagai faktor lainnya. Seperti dari sumber-sumber *burnout* (kelebihan beban kerja, sistem imbalan yang tidak memadai, konflik nilai dan lain sebagainya) maupun variabel-variabel lainnya, yang belum diungkap dalam penelitian ini, seperti faktor usia, kepribadian dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Barry, D. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya. PT. Arkola
- Amin, Rusli M. 2005. *Menjadi Pribadi Unggul dengan Kekuatan Iman*. Jakarta. PT. Al Mawardi
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Ardani, T, A. 2004. *Observasi dan Wawancara*. Malang. Bayu Media.
- Arikunto, S. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- . 1996. *Tes Prestasi; Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- . 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Badudu, Zain. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Calhoun dan Accucella. 1990. *Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Mcgraw Hill. New York.
- Chaplin, J, P. 2002. *Kamus Lengkap Psikologi*, Penerjemah: Kartini Kartono, Jakarta: CV Rajawali
- Cherris, Cary. 1987. *Staff Burnout-Job Stress in The Human Services*. London. Sage Publications
- Ghony, Djunaidi. 1996. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Malang. Fakultas Tarbiyah. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.
- Cooper, Cary. 2002. *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan*. Bekasi. Kesaint Blanc.
- Goliszek, A. 2005.:*60 Second_Manajemen Stress_*. Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Gunarsa, S, D. 1995. *Psikologi Perawatan*. Jakarta. PT. BPK Gunung Mulia

- , 2004. *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan dari Anak sampai Usia Lanjut*. Jakarta. PT BPK Gunung Mulia.
- Hasan, M, I. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Hawari, Dadang. 1997. *Al Qur'an –Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta. PT. Dana Bhakti Prima Yasa
- Hurlock, E, B. 1993. *Perkembangan Anak Jilid 2*. Jakarta. Erlangga
- , 1980. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta. Erlangga.
- Junadi, P. 1995. *Pengantar Analisis Data*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini. 1989. *Psikologi Wanita_Mengenal Gadis Remaja & Wanita Dewasa_*, Bandung. CV. Mandar Maju
- Kerlinger, E. N. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Losyk, B. 2007. *Kendalikan stress Anda! _Cara Mengatasi Stress dan Sukses di Tempat Kerja_*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Malcolm, H & Steve, H. 1988. *Pengantar Psikologi*. Jakarta. Erlangga.
- Malkani, Vikas. 2004. *Stress & Anger*. Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Maslach, C. 1993. *Burnout: A Multidimensional Perspective*, In W. B. Schaufeli, Cicilia Maslach, and T. Marek (Ed), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Washington DC: Taylor & Francis.
- Moehnilabib dkk. 2003. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Malang. Penerbit Universitas Negeri Malang.
- "Membunuh "Burnout, Memanfaatkan Stres", *Republika*, 5 Agustus 1993.
- Rakhmat, J. 1994. *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rodaskarya.
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati*. *Buletin Psikologi*, IV (1): 19-24.

- Santrock, John W. 2002 "Life-Span Development", diterjemahkan Achmad Chusairi Dan Juda Damanik, *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta
- 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. CV Alfabeta
- Sukidin & Mundir. Alisjahbana (Ed). 2005. *Metode Penelitian (Membimbing dan Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian)*. Surabaya. Insan Cendekia
- Sulistyaningsih. 2000. *Psikologi Abnormal dan Psikopatologi*. Malang. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- Singarimbun, M. 1991. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Yogyakarta.
- Sutjipto. 2001. *Apakah Anda Mengalami Burnout* (Online), (http://www.Depdiknas.go.id/Jurnal/32/Apakah_Anda_Mengalami_Burnout.htm, diakses tanggal, 8 April 2007)
- Thomas, M. 2004. *A New Attitude_Mencapai Sukses pribadi dan Profesional dengan Menjaga Sikap Mental tetap Positif*_. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.

Lampiran 1**ANGKET**

Sebelum mengerjakan angket, silakan anda mengisi biodata terlebih dahulu:

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pekerjaan/sekolah :

Petunjuk Pengisian

Bacalah pernyataan-pernyataan dibawah ini terlebih dahulu, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda, dengan memberi tanda check list (\checkmark) pada kolom yang telah tersedia, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Tidak ada jawaban yang dinilai salah. Oleh karena itu, diharapkan untuk memilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan diri anda. Angket yang telah diisi, akan diambil kembali pada hari Jum'at, tanggal 22 Juni 2007. Terima kasih atas bantuan dan kerja samanya. Semoga Allah membalas segala amal baik anda.

ANGKET BURNOUT

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
01	Saya hampir selalu merasakan tegang pada otot leher dan bahu ketika bekerja.				
02	Tuntutan-tuntutan pekerjaan tidak membuat saya merasa tertekan				
03	Saya sering merasa gagal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada saya				
04	Saya merasa lelah/kecapaian di tempat kerja, meskipun cukup tidur pada malam harinya.				
05	Kerap saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya.				
06	Tuntutan-tuntutan pekerjaan tidak membuat saya				

	sulit tidur di malam hari.				
07	Saya mudah tersinggung dengan sikap rekan-rekan kerja, meskipun mereka tidak bermaksud begitu.				
08	Saya dapat memaklumi bila rekan kerja saya, meminta bantuan saya untuk melakukan pekerjaannya karena ia berhalangan.				
09	Saya tidak akan bersikap acuh terhadap klien saya.				
10	Saya merasa tidak mampu lagi memenuhi tuntutan dari profesi saya.				
11	Tekanan-tekanan di tempat kerja tidak membuat selera makan saya menurun.				
12	Bila ada hal-hal yang tidak sesuai dengan harapan saya, saya mampu mengontrol diri untuk tidak marah/kesal.				
13	Dalam bekerja, saya sering merasa menjadi pembantu/pengasuh anak daripada seorang terapis.				
14	Saat membicarakan mengenai klien saya, saya cenderung menyebut "jenis gangguan"nya daripada nama aslinya.				
15	Saya akan berusaha untuk melaksanakan tugas-tugas saya dengan lebih baik lagi kelak.				
16	Saya selalu memiliki energi yang <i>full</i> untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas saya di tempat kerja.				
17	Bila belum berhasil mencapai apa-apa yang sudah ditargetkan dalam pekerjaan, saya tidak akan mudah putus asa.				
18	Saya akan cuek, bila ada klien saya yang belum mampu mencapai kemampuan yang telah diajarkan sesuai dengan waktu yang ditargetkan.				
19	Meskipun dalam keadaan capek dan lelah, saya tetap bisa bergabung dengan teman-teman yang lain dan bercanda dengan mereka.				
20	Saya merasa belum pernah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada saya dengan baik.				
21	Saya sering merasa sakit kepala bila mengingat tugas-tugas dari tempat kerja yang belum terselesaikan juga.				
22	Saya sering mengeluh karena tuntutan-tuntutan pekerjaan.				
23	Secara keseluruhan saya amat menyukai profesi saya sebagai terapis anak berkebutuhan khusus.				
24	Dalam menghadapi klien, saya sering bersikap sinis.				
25	Bila dibandingkan dengan rekan-rekan kerja lainnya, prestasi saya dalam bekerja tidaklah jauh				

	berbeda dengan prestasi kerja mereka.				
26	Saya sering merasa cepat lelah saat bekerja.				
27	Saya merasa bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik bagi klien saya.				
28	Meskipun rekan kerja lainnya, tampak memiliki kemampuan yang lebih baik daripada saya, saya tetap percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki.				
29	Saya tidak pernah merasa bosan untuk harus selalu bersikap ramah terhadap klien maupun keluarganya.				
30	Tubuh saya tidak rentan sakit.				
31	Saya sering acuh/cuek terhadap tugas-tugas yang dibebankan pada saya.				
32	Saya tahu bahwa saya akan gagal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada saya, bahkan sebelum saya mencoba menyelesaikannya.				
33	Saya akan merasa kesal terhadap klien yang tidak kunjung sembuh.				
34	Saat melihat klien saya tidak menuruti apa yang saya instruksikan, biasanya saya akan mencubit/memukulinya.				
35	Prestasi saya jauh lebih baik daripada prestasi rekan-rekan kerja lainnya.				
36	Saya merasa bahwa saya semakin tidak sensitif atau "kebal" saat menghadapi klien.				
37	Pekerjaan menjadi sangat membosankan, melelahkan dan rutin				
38	Saya merasa bahwa prestasi/pencapaian saya meningkat bila dibandingkan dengan sebelumnya.				
39	Saya merasa mampu membuat perubahan di tempat kerja				
40	Saya sadar dan tahu, bahwa saya tidak menghindari kontak pribadi dengan orang lain				

TERIMA KASIH BANYAK ATAS KERJA SAMANYA

Lampiran 2**ANGKET BURNOUT (VALID)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
01	Saya hampir selalu merasakan tegang pada otot leher dan bahu ketika bekerja.				
02	Saya sering merasa gagal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada saya				
03	Kerap saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya.				
04	Saya mudah tersinggung dengan sikap rekan-rekan kerja, meskipun mereka tidak bermaksud begitu.				
05	Saya dapat memaklumi bila rekan kerja saya, meminta bantuan saya untuk melakukan pekerjaannya karena ia berhalangan.				
06	Saya tidak akan bersikap acuh terhadap klien saya.				
07	Saya merasa tidak mampu lagi memenuhi tuntutan dari profesi saya.				
08	Bila ada hal-hal yang tidak sesuai dengan harapan saya, saya mampu mengontrol diri untuk tidak marah/kesal.				
09	Dalam bekerja, saya sering merasa menjadi pembantu/pengasuh anak daripada seorang terapis.				
10	Saat membicarakan mengenai klien saya, saya cenderung menyebut "jenis gangguan"nya daripada nama aslinya.				
11	Saya akan berusaha untuk melaksanakan tugas-tugas saya dengan lebih baik lagi kelak.				
12	Bila belum berhasil mencapai apa-apa yang sudah ditargetkan dalam pekerjaan, saya tidak akan mudah putus asa.				
13	Saya akan cuek, bila ada klien saya yang belum mampu mencapai kemampuan yang telah diajarkan sesuai dengan waktu yang ditargetkan.				
14	Meskipun dalam keadaan capek dan lelah, saya tetap bisa bergabung dengan teman-teman yang lain dan bercanda dengan mereka.				
15	Saya merasa belum pernah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada saya dengan baik.				
16	Saya sering merasa sakit kepala bila mengingat tugas-tugas dari tempat kerja yang belum terselesaikan juga.				
17	Saya sering mengeluh karena tuntutan-tuntutan pekerjaan.				

18	Dalam menghadapi klien, saya sering bersikap sinis.				
19	Bila dibandingkan dengan rekan-rekan kerja lainnya, prestasi saya dalam bekerja tidaklah jauh berbeda dengan prestasi kerja mereka.				
20	Saya sering merasa cepat lelah saat bekerja.				
21	Saya merasa bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik bagi klien saya.				
22	Meskipun rekan kerja lainnya, tampak memiliki kemampuan yang lebih baik daripada saya, saya tetap percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki.				
23	Saya tidak pernah merasa bosan untuk harus selalu bersikap ramah terhadap klien maupun keluarganya.				
24	Tubuh saya tidak rentan sakit.				
25	Saya sering acuh/cuek terhadap tugas-tugas yang dibebankan pada saya.				
26	Saya tahu bahwa saya akan gagal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada saya, bahkan sebelum saya mencoba menyelesaikannya.				
27	Saya akan merasa kesal terhadap klien yang tidak kunjung sembuh.				
28	Saat melihat klien saya tidak menuruti apa yang saya instruksikan, biasanya saya akan mencubit/memukulinya.				
29	Pekerjaan menjadi sangat membosankan, melelahkan dan rutin				
30	Saya merasa bahwa prestasi/pencapaian saya meningkat bila dibandingkan dengan sebelumnya.				
31	Saya merasa mampu membuat perubahan di tempat kerja				
32	Saya sadar dan tahu, bahwa saya tidak menghindari kontak pribadi dengan orang lain				

Lampiran 4**RELIABILITAS KECENDERUNGAN *BURNOUT*(PLUS AITEM GUGUR)**R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	1.9231	.4935	13.0
2.	VAR00002	2.0769	.7596	13.0
3.	VAR00003	2.0769	.4935	13.0
4.	VAR00004	2.0769	.4935	13.0
5.	VAR00005	2.4615	.6602	13.0
6.	VAR00006	2.1538	.6887	13.0
7.	VAR00007	1.9231	.9541	13.0
8.	VAR00008	1.7692	.4385	13.0
9.	VAR00009	1.6154	.6504	13.0
10.	VAR00010	1.5385	.6602	13.0
11.	VAR00011	2.1538	.6887	13.0
12.	VAR00012	2.1538	.6887	13.0
13.	VAR00013	1.7692	.5991	13.0
14.	VAR00014	2.0000	.5774	13.0
15.	VAR00015	1.5385	.5189	13.0
16.	VAR00016	1.8462	.3755	13.0
17.	VAR00017	1.6923	.4804	13.0
18.	VAR00018	1.4615	.5189	13.0
19.	VAR00019	1.9231	.7596	13.0
20.	VAR00020	1.8462	.8006	13.0
21.	VAR00021	1.7692	.5991	13.0
22.	VAR00022	1.9231	.7596	13.0
23.	VAR00023	1.8462	.5547	13.0
24.	VAR00024	1.4615	.5189	13.0
25.	VAR00025	2.3846	.6504	13.0
26.	VAR00026	1.9231	.7596	13.0
27.	VAR00027	1.4615	.5189	13.0
28.	VAR00028	2.2308	1.0127	13.0
29.	VAR00029	1.3846	.5064	13.0
30.	VAR00030	2.3077	.7511	13.0
31.	VAR00031	1.9231	.8623	13.0
32.	VAR00032	1.4615	.5189	13.0
33.	VAR00033	1.4615	.5189	13.0
34.	VAR00034	1.5385	.5189	13.0
35.	VAR00035	2.3846	.7679	13.0
36.	VAR00036	2.0000	.8165	13.0
37.	VAR00037	1.6923	.6304	13.0
38.	VAR00038	1.7692	.4385	13.0
39.	VAR00039	2.0769	.7596	13.0
40.	VAR00040	1.6923	.4804	13.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	74.6923	148.5641	12.1887	40

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.7692	142.3590	.5062	.9071
VAR00002	72.6154	149.2564	-.0684	.9149
VAR00003	72.6154	143.4231	.4143	.9080
VAR00004	72.6154	145.2564	.2576	.9095
VAR00005	72.2308	143.3590	.3017	.9093
VAR00006	72.5385	146.1026	.1194	.9118
VAR00007	72.7692	140.6923	.3076	.9105
VAR00008	72.9231	140.5769	.7496	.9052
VAR00009	73.0769	142.7436	.3473	.9087
VAR00010	73.1538	136.1410	.7780	.9031
VAR00011	72.5385	147.6026	.0291	.9129
VAR00012	72.5385	133.9359	.8879	.9014
VAR00013	72.9231	143.7436	.3105	.9091
VAR00014	72.6923	143.8974	.3128	.9090
VAR00015	73.1538	142.4744	.4699	.9074
VAR00016	72.8462	150.3077	-.2047	.9127
VAR00017	73.0000	140.0000	.7331	.9050
VAR00018	73.2308	139.6923	.7014	.9050
VAR00019	72.7692	138.6923	.5196	.9064
VAR00020	72.8462	136.4744	.6120	.9049
VAR00021	72.9231	139.0769	.6459	.9051
VAR00022	72.7692	138.0256	.5582	.9058
VAR00023	72.8462	148.4744	-.0161	.9124
VAR00024	73.2308	139.6923	.7014	.9050
VAR00025	72.3077	145.7308	.1535	.9111
VAR00026	72.7692	142.3590	.3105	.9095
VAR00027	73.2308	141.6923	.5345	.9067
VAR00028	72.4615	132.9359	.6253	.9047
VAR00029	73.3077	138.5641	.8173	.9039
VAR00030	72.3846	140.4231	.4257	.9078
VAR00031	72.7692	132.5256	.7704	.9021
VAR00032	73.2308	138.1923	.8281	.9037
VAR00033	73.2308	139.1923	.7435	.9046
VAR00034	73.1538	139.4744	.7197	.9048
VAR00035	72.3077	156.3974	-.4385	.9201
VAR00036	72.6923	143.3974	.2301	.9110
VAR00037	73.0000	140.6667	.5015	.9068
VAR00038	72.9231	143.4103	.4724	.9076
VAR00039	72.6154	135.0897	.7305	.9032
VAR00040	73.0000	140.1667	.7180	.9051

Reliability Coefficients

N of Cases = 13.0

N of Items = 40

Alpha = .9098

Lampiran 5**Reliability****RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)**

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	1.9231	.4935	13.0
2.	VAR00002	2.0769	.4935	13.0
3.	VAR00003	2.4615	.6602	13.0
4.	VAR00004	1.9231	.9541	13.0
5.	VAR00005	1.7692	.4385	13.0
6.	VAR00006	1.6154	.6504	13.0
7.	VAR00007	1.5385	.6602	13.0
8.	VAR00008	2.1538	.6887	13.0
9.	VAR00009	1.7692	.5991	13.0
10.	VAR00010	2.0000	.5774	13.0
11.	VAR00011	1.5385	.5189	13.0
12.	VAR00012	1.6923	.4804	13.0
13.	VAR00013	1.4615	.5189	13.0
14.	VAR00014	1.9231	.7596	13.0
15.	VAR00015	1.8462	.8006	13.0
16.	VAR00016	1.7692	.5991	13.0
17.	VAR00017	1.9231	.7596	13.0
18.	VAR00018	1.4615	.5189	13.0
19.	VAR00019	2.3846	.6504	13.0
20.	VAR00020	1.9231	.7596	13.0
21.	VAR00021	1.4615	.5189	13.0
22.	VAR00022	2.2308	1.0127	13.0
23.	VAR00023	1.3846	.5064	13.0
24.	VAR00024	2.3077	.7511	13.0
25.	VAR00025	1.9231	.8623	13.0
26.	VAR00026	1.4615	.5189	13.0
27.	VAR00027	1.4615	.5189	13.0
28.	VAR00028	1.5385	.5189	13.0
29.	VAR00029	1.6923	.6304	13.0
30.	VAR00030	1.7692	.4385	13.0
31.	VAR00031	2.0769	.7596	13.0
32.	VAR00032	1.6923	.4804	13.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	58.1538	147.4744	12.1439	32

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.2308	141.6923	.4714	.9381
VAR00002	56.0769	142.4103	.4092	.9385
VAR00003	55.6923	140.3974	.4245	.9386
VAR00004	56.2308	139.3590	.3199	.9414
VAR00005	56.3846	140.2564	.6764	.9367
VAR00006	56.5385	141.6026	.3520	.9393
VAR00007	56.6154	134.7564	.8013	.9346
VAR00008	56.0000	133.1667	.8703	.9338
VAR00009	56.3846	142.2564	.3400	.9393
VAR00010	56.1538	143.4744	.2651	.9399
VAR00011	56.6154	141.7564	.4410	.9383
VAR00012	56.4615	139.9359	.6430	.9368
VAR00013	56.6923	138.2308	.7355	.9359
VAR00014	56.2308	139.5256	.4108	.9390
VAR00015	56.3077	134.0641	.6887	.9357
VAR00016	56.3846	137.9231	.6532	.9363
VAR00017	56.2308	136.5256	.5843	.9370
VAR00018	56.6923	138.2308	.7355	.9359
VAR00019	55.7692	144.8590	.1400	.9414
VAR00020	56.2308	140.5256	.3538	.9397
VAR00021	56.6923	140.7308	.5259	.9376
VAR00022	55.9231	130.9103	.6705	.9364
VAR00023	56.7692	137.1923	.8452	.9350
VAR00024	55.8462	138.8077	.4578	.9385
VAR00025	56.2308	131.0256	.7955	.9342
VAR00026	56.6923	136.7308	.8632	.9348
VAR00027	56.6923	137.5641	.7921	.9354
VAR00028	56.6154	138.5897	.7052	.9361
VAR00029	56.4615	140.7692	.4217	.9386
VAR00030	56.3846	141.9231	.5129	.9378
VAR00031	56.0769	133.2436	.7787	.9346
VAR00032	56.4615	139.1026	.7184	.9362

Reliability Coefficients

N of Cases = 13.0

N of Items = 32

Alpha = .9391

Lampiran 6**Kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus.**

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N-1}}$$

≤

$$SD_x = \sqrt{\frac{45734 - \frac{(756)^2}{13}}{13-1}}$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{45734 - \frac{571536}{13}}{12}}$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{45734 - 43964.31}{12}}$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{1769.69}{12}}$$

$$SD_x = \sqrt{147.47} = 12.1439$$

$$\text{Mean} = \frac{\sum X}{N} = \frac{756}{13} = \mathbf{58.1538}$$

$$\mathbf{X > M + 0,5 SD = X > 58.1538 + 0,5 \times 12.1439 = X > 64.23}$$

$$\mathbf{M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD = 58.1538 - 0,5 \times 12.1439 < X \leq 58.1538 + 0,5 \times 12,1439 = 52.08 < X \leq 64.23}$$

$$\mathbf{X \leq M - 0,5 SD = X \leq 58.1538 - 0,5 \times 12,1439 = X \leq 52.08}$$

Tabel Tingkat *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	5	38%
Sedang	4	31%
Rendah	4	31%

Tabel Hasil Skala *Burnout*

No	Sampel	Jenis Kelamin	Skor	Kategori
01	01	L	47	Rendah
02	02	L	72	Tinggi
03	03	L	72	Tinggi
04	04	L	37	Rendah
05	05	L	71	Tinggi
06	06	L	56	Sedang
07	07	P	52	Rendah
08	08	P	72	Tinggi
09	09	P	67	Tinggi
10	10	P	54	Sedang
11	11	P	54	Sedang
12	12	P	41	Rendah
13	13	P	61	Sedang

Tabel Data & Pengoperasiannya

No	Jenis Kelamin	X	X ²
01	1	47	2209
02	1	72	5184
03	1	72	5184
04	1	37	1369
05	1	71	5041
06	1	56	3136
07	2	52	2704
08	2	72	5184
09	2	67	4489
10	2	54	2916
11	2	54	2916
12	2	41	1681
13	2	61	3721
Σ		756	45734

Keterangan: 1 : Laki-laki

2 : Perempuan

Lampiran 7

SCHOOL FOR CHILDREN WITH SPECIAL NEEDS
LABORATORIUM SEKOLAH AUTISME UNIVERSITAS NEGERI MALANG

Jl. Surabaya 6, Malang, Telp. (0341) 566523 dan (0341) 551312 psw 159

**PROFIL LABORATORIUM SEKOLAH AUTISME
 UNIVERSITAS NEGERI MALANG**

**LATAR BELAKANG
 PENDIRIAN**

Keluhan wali siswa autis yang kebingungan mencari tempat pendidikan putra-putrinya karena: Autisme adalah gangguan perkembangan yang sangat kompleks. Saat ini definisinya masih didasarkan pada perilaku yang nampak. Secara klinis diagnosis autisme memerlukan adanya tiga gejala utama berupa:

Kualitas dalam interaksi sosial dan emosional.
 Kualitas yang kurang dalam gangguan komunikasi timbal balik
 Minat yang terbatas disertai gerakan berulang-ulang tanpa tujuan, juga ditemukan respon sensori yang menyimpang.

Dua jenis terapi yang mutlak diberikan untuk semua kasus adalah terapi perilaku yang akhirnya mengarah pada edukasi, dan terapi biomedik. Berbagai terapi lainnya sebagai penunjang yang akan dapat mengoptimalkan kemajuan klinisnya. Berbagai terapi tambahan lainnya adalah: terapi sensori integrasi, termasuk disini adalah AIT (Auditory Integration Training), terapi wicara, terapi ocupacy, terapi musik, terapi seni, terapi rileksasi, akupuntur serta terapi lainnya.

Difinisi terapi sensori integrasi sendiri adalah: suatu proses neurology pada otak yang terjadi secara otomatis, tidak disadari. Dalam proses SI ini, otak menerima, memilih dan memproses rangsangan-rangsangan dari sekeliling kita yang diterima oleh berbagai indera di seluruh tubuh. Dalam SI ini input-input sensorik diterima, dipilih, disusun dan setiap jenis input diatur dan diintegrasikan ke dalam fungsi otak secara keseluruhan..

Manfaat SI (SENSORI INTEGRASI)

1. Untuk kekuatan otot yang dapat mempengaruhi kekuatan motorik lainnya.
2. Untuk keseimbangan / vestibular
3. Untuk rasa / raba atau taktil
4. Untuk perencanaan / praktis
5. Untuk fungsi bilateral
6. Untuk menciptakan koordinasi mata dan tangan
7. Fine motor (motorik halus)

Masa depan anak atau perkembangan anak sangat dipengaruhi pendidikan pada usia dini. Terlebih lagi bagi anak autis, yang sampai saat ini belum tertangani secara serius. Agar mereka mendapatkan pendidikan yang layak dan mandiri sehingga pada tanggal 24 April 2003, Dharma Wanita Persatuan Universitas Negeri Malang bertekad untuk membuka Sekolah Autis setingkat SD yang pada saat itu diresmikan oleh Ibu Hj. Malik Fadjar. Pendirian suatu lembaga pendidikan harus berbadan hukum. Oleh karena itu Dharma Wanita Persatuan Universitas Negeri Malang mendirikan yayasan dengan nama Yayasan Sosial dan Pendidikan Autis UM.

Sampai pada bulan April 2007 ini jumlah siswa 42 anak, dan yang telah masuk ke sekolah reguler 9 anak yaitu:

1. Di SD Sumpersari I, 2 anak: (Seno Ramdani Hadi Parama Artha, dan Nakito Widya Putra Pratama)
2. Di SD Sumpersari II, 1 anak :(Moch. Fikri Haikal)
3. Di SD Laboratorium UM, 4 anak: Putu Gede Arya Mukti Chandra, Adi Gamantyo, Rega Titan Bhaskara, dan Rama Firmansyah
4. Di TK Al Ya'lu, 1 anak: Fawwas
5. Di SD Purwantoro, 1 anak : Nanda Andre

TUJUAN PENDIRIAN

1. Dapat melayani terapi dini tanpa batasan usia
2. Dapat melayani terapi tahap lanjut
3. Sebagai lembaga pendidikan autis yang nantinya dapat menyelenggarakan ujian akhir, dengan ijazah yang setara/sama dengan sekolah reguler.
4. Sebagai sekolah inklusi dari sekolah reguler ke sekolah autis dan sebaliknya.

MANFAAT SEKOLAH AUTIS LABORATORIUM UM

1. Keberadaan Sekolah Autis bermanfaat untuk tempat penelitian dan laboratorium Fakultas Pendidikan, Fakultas Kedokteran, Fakultas Keperawatan, Akademi Gizi, dan fakultas-fakultas bidang ilmu yang lain.
2. Membantu pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya bagi penyandang autis.
3. Dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi para sarjana dari berbagai bidang ilmu
4. Dapat melayani anak autis yang sosial ekonominya rendah.

VISI DAN MISI

- Visi** : Terwujudnya anak autis yang terampil, mandiri, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat melalui lembaga Pendidikan Khusus Laboratorium Sekolah Autisme Universitas Negeri Malang.
- Misi** : Menciptakan lembaga yang dapat mengembangkan pembelajaran khusus dan terpadu yang disesuaikan pada keterampilan, kemandirian, kebermaknaan untuk masa depan anak autis.

KEADAAN SEKOLAH SAAT INI

A. PENYELENGGARA

1. Nama Yayasan Penyelenggara : Dharma Wanita Persatuan Univ. Negeri Malang
Autis
Sekarang Yayasan Sosial dan Pendidikan Universitas Negeri Malang
2. Alamat Yayasan : Jl. Surabaya 6 Malang
3. Berdasarkan Akte Notaris : 70/20.10.2005
4. Nama Ketua Yayasan : Hj. Suyati Soeparno, S.Pd
(Istri Rektor UM)

B. SEKOLAH YANG TELAH DIDIRIKAN

1. Nama Sekolah : Laboratorium Sekolah Autisme – UM
2. Alamat Sekolah : Jl. Surabaya No. 6, Kelurahan Sumbersari, Kecamatan Lowokwaru
3. Nama Kepala Sekolah : Hj. Soedarmie Syafi'ie, S.Pd
4. Sifat Pendidikan Berkebutuhan Khusus : Pelayanan Khusus Bagi Anak
Khusus
5. Kurikulum yang digunakan Amerika, : Perpaduan antara Kurikulum Autis
Kurikulum SD / TK Umum dan SLB
6. Waktu Penyelenggaraan : Jam 07.30 s.d. 12.30 dan jam 13.00 s.d. 17.00

C. LOKASI

1. ~~Dekat~~ / Tidak Dekat : Pasar
2. ~~Dekat~~ / Tidak Dekat : Pembuangan Sampah
3. ~~Dekat~~ / Tidak Dekat : Pusat Keramaian Kota
4. ~~Dekat~~ / Tidak Dekat : Sungai
5. ~~Dekat~~ / Tidak Dekat : Makam
6. ~~Dekat~~ / Tidak Dekat : Pabrik

7. ~~Dekat~~ / Tidak Dekat : Sekolah yang sejenis (jarak tidak kurang dari 500 m)

D. GEDUNG

1. Status Kepemilikan : Milik Sendiri / ~~Menyewa~~ / ~~Menumpang~~
 2. Kondisi Gedung : Permanen / ~~Semi Permanen~~ / ~~Darurat~~
 3. Keadaan Gedung : Baik/~~Rusak Ringan~~ / ~~Rusak Berat~~
 4. Luas : \pm 5000 m²

E. RUANGAN

1. Ruang Kelas : Ada (jumlah 13) / ~~Tidak ada~~
 2. Ruang Kepala Sekolah : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 3. Ruang Guru : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 4. Ruang Tata Usaha : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 5. Ruang UKS : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 6. Ruang BP/BK : ~~Ada~~(jumlah ...) / Tidak ada
 7. Ruang Perpustakaan : ~~Ada~~ (jumlah ...) / Tidak ada
 8. Ruang Lab. IPA : ~~Ada~~ (jumlah ...) / Tidak ada
 9. Ruang Lab. Bahasa : ~~Ada~~ (jumlah ...) / Tidak ada
 10. Ruang Komputer : ~~Ada~~ (jumlah ...) / Tidak ada
 11. Ruang Serba Guna : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 12. Ruang Koperasi : ~~Ada~~ (jumlah ...) / Tidak ada
 13. Ruang Mandi/WC Guru : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 14. Ruang Mandi/WC Siswa : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 15. Gudang : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~
 16. Rumah Penjaga : ~~Ada~~ (jumlah ...) / Tidak ada
 17. Kantin : ~~Ada~~ (jumlah ...) / Tidak ada

E. LINGKUNGAN

1. Halaman : Ada (Luas \pm 5000 m²) ~~Tidak ada~~
 2. Pagar : Ada / ~~Tidak ada~~ Jadi satu dengan UM
 3. Air : Ada (~~Sumur~~, PAM, ~~Pompa~~) ~~Tidak ada~~
 4. Listrik : Ada (Jumlah Daya ...) ~~Tidak ada~~, jadi satu dengan UM
 5. Telepon/Fax : Ada (Jumlah 2) ~~Tidak ada~~
 (0341) 566523 dan (0341) 551312 psw.

159

serta **Fax (0341) 566523**

G. PERLENGKAPAN

1. Meja Kursi Siswa : Ada (Jumlah 13) / Tidak ada
 2. Meja Kursi Guru (Ruang Guru) : Ada (jumlah 13) / ~~Tidak ada~~
 3. Meja Kursi Kepala Sekolah : Ada (jumlah 1) / ~~Tidak ada~~

- | | |
|---------------------------|---|
| 4. Meja Kursi Tamu | : Ada (jumlah ...) / Tidak ada |
| 5. Almari | : Ada (jumlah 2) / Tidak ada |
| 6. Rak | : Ada (jumlah 3) / Tidak ada |
| 7. Alat Peraga Pendidikan | : Ada (jumlah 30) / Tidak ada |
| 8. Alat Olahraga | : Ada (jumlah 2) / Tidak ada |
| 9. Alat Kesenian | : Ada (jumlah 1) / Tidak ada |

H. KEUANGAN

1. Uang Pengembangan
2. Uang pendaftaran
3. Uang Iuran Rutin
4. Donatur yang tidak mengikat
5. Penggunaan Dana per bulan
 - Honorarium Tenaga Pendidik
 - Honorarium Pegawai (2 orang)
 - Kegiatan Siswa
 - Kegiatan Sekolah

I. KEADAAN GURU

- | | |
|----------------------------|------------|
| 1. Jumlah Guru | : 13 orang |
| 2. Kesesuaian Ijazah | : Sesuai |
| 3. Kesesuaian Bidang Studi | : Sesuai |

J. KEADAAN PEGAWAI (NON GURU)

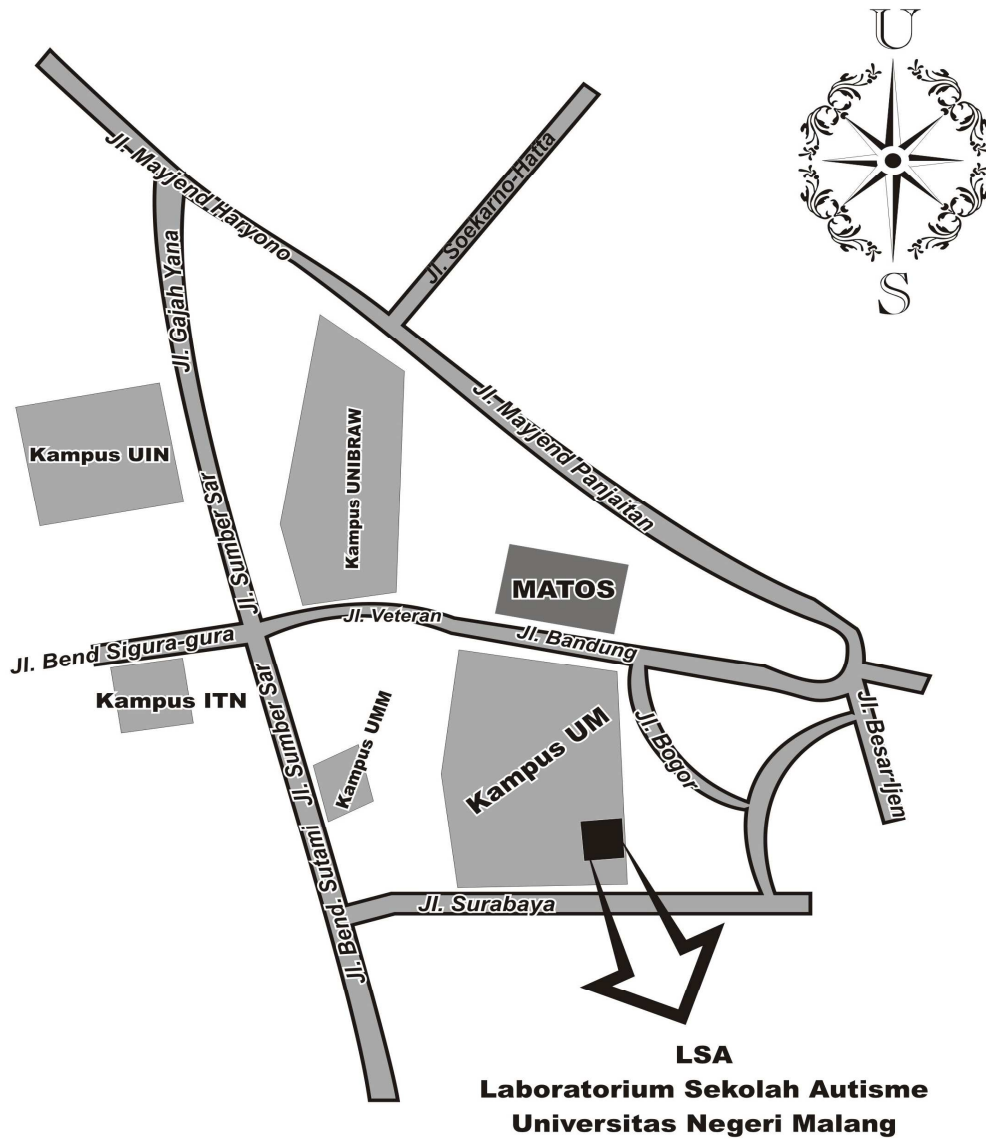
- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. Tata Usaha | : 1 orang |
| Pendidikan terakhir | : SMU |
| 2. Cleaning Service | : 1 orang |
| Pendidikan Terakhir | : SMP |

K. KEADAAN MURID

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. Jumlah murid mendaftar | : 75 |
| 2. Jumlah murid | : 42 |
| 3. Jumlah Pagu | : 42 (mengingat ruangan) |
| 4. Kewarganegaraan | : Indonesia |

Lampiran 10

DENAH LOKASI PKLI



SURAT KETERANGAN
No:...../.../LSA UM/VII/2007

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hj. Soedarmi Syafi'ie, S. Pd

Jabatan : Kepala Sekolah Laboratorium Sekolah Autism

UM

Alamat : Jl. Surabaya 6. Kel Sumbersari. Kec Lowok Waru.
Malang. (0341) 566523

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa saudar/i yang tersebut dibawah ini:

Nama : Nailur Rohmah Cholily

Tempat, tgl lahir : Bangkalan, 13 Februari 1984

Fakultas : Psikologi

NIM : 03410069

Benar-benar telah melaksanakan penelitian (penggalan data dan wawancara) di Laboratorium Sekolah Autism UM.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya. Semoga dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Juli 2007

Kepala Sekolah LSA UM

Hj. Soedarmi Syafi'ie, S. Pd