

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Guru bimbingan dan konseling (guru BK) sebagai pendidik memiliki keunikan konteks tugas dan ekspektasi kinerja profesional yang berbeda dengan kualifikasi pendidik lainnya. Tugas dan tanggung jawab profesinya sangatlah berat karena memegang peranan penting dalam memfasilitasi keberhasilan peserta didik di berbagai bidang kehidupannya. Pada lampiran “Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru BK” (dalam Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008) disebutkan bahwa konteks tugas guru BK berada dalam kawasan pelayanan yang bertujuan mengembangkan potensi dan memandirikan peserta didik dalam pengambilan keputusan dan pilihan untuk mewujudkan kehidupan yang produktif, sejahtera, dan peduli kemaslahatan umum. Pelayanan yang dimaksud adalah pelayanan bimbingan dan konseling. Layanan berfokus pada pengembangan pribadi, sosial, belajar dan karir peserta didik. Adapun ekspektasi kinerja guru BK dalam menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling senantiasa digerakan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan peserta didik, dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan (Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008).

Pada dasarnya baik guru BK maupun guru bidang studi atau kualifikasi pendidik lainnya sama-sama memiliki kewajiban untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal, meskipun demikian masing-masing memiliki wilayah pelayanan khusus dalam mendukung realisasi diri dan pencapaian kompetensi peserta didik. Ditinjau dari konteks tugas, guru BK difokuskan pada pelayanan yang memandirikan dengan skenario konseli-guru BK, sedangkan guru bidang studi bertugas melaksanakan pembelajaran yang mendidik melalui mata pelajaran dengan skenario guru. Oleh karena itu, ukuran keberhasilan guru dapat dilihat dari kemandirian dalam kehidupan peserta didik dan lebih bersifat kualitatif, adapun ukuran keberhasilan guru bidang studi

dapat dilihat dari pencapaian standar kompetensi lulusan dan lebih bersifat kuantitatif. Selain itu, guru BK dituntut lebih fleksibel dalam melihat kebutuhan pengembangan diri peserta didik. Kebutuhan pengembangan diri ditetapkan dalam proses transaksional oleh konseli, difasilitasi oleh guru BK, adapun guru bidang studi menetapkan kebutuhan belajar terlebih dahulu untuk ditawarkan kepada peserta didik (Depdiknas, 2008).

Lebih khusus tugas pokok guru BK dalam kaitannya dengan pelayanan bimbingan dan konseling diuraikan sebagai berikut (Depdiknas, 2008, hlm. 235):

- 1) Melakukan studi kelayakan dan *need assessment* pelayanan bimbingan dan konseling.
- 2) Merencanakan program bimbingan dan konseling untuk satuan-satuan waktu tertentu. Program-program tersebut dikemas dalam program harian/mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan.
- 3) Melaksanakan program pelayanan bimbingan dan konseling.
- 4) Menilai proses dan hasil pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling.
- 5) Menganalisis hasil penilaian pelayanan bimbingan dan konseling.
- 6) Melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian pelayanan bimbingan dan konseling.
- 7) Mengadministrasikan kegiatan program pelayanan bimbingan dan konseling yang dilaksanakannya.
- 8) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dalam pelayanan bimbingan dan konseling secara menyeluruh kepada Koordinator Bimbingan dan Konseling serta Kepada Sekolah/Madrasah.
- 9) Mempersiapkan diri, menerima dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kepengawasan oleh Pengawas Sekolah/Madrasah.
- 10) Berkolaborasi dengan guru mata pelajaran dan wali kelas serta pihak terkait dalam pelaksanaan program bimbingan dan konseling.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru BK mengaku mengalami banyak kesulitan dalam mengadministrasikan kegiatan program pelayanan BK yang dilaksanakannya. Banyaknya pelaporan kegiatan baik proses maupun hasil dari pelaksanaan program BK membutuhkan ketekunan dan keterampilan dalam pengerjaannya, meskipun demikian pelaporan kegiatan BK penting untuk dilakukan karena dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan bagaimana kemajuan atau perkembangan peserta didik sebagai hasil dari layanan bimbingan dan konseling (Ditjen GTK, 2016).

Tabel 1.1 menyajikan informasi pelaporan kegiatan BK yang harus diadministrasikan guru BK di Sekolah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Administrasi Kegiatan Program Pelayanan BK

No	Kegiatan	Pelaporan
1	Konseling Individual	Disusun laporan dan status konseling
2	Konseling Kelompok	Disusun laporan, dan tersedia RPLBK serta status konseling
3	Bimbingan Kelompok	Disusun laporan, dan tersedia RPLBK serta status bimbingan
4	Bimbingan Klasikal	Disusun laporan, dan tersedia RPLBK serta Perkembangan peserta didik
5	Bimbingan Kelas Besar atau Lintas Kelas	Disusun laporan dan dilengkapi surat/foto yang relevan
6	Konsultasi	Tersedia catatan konsultasi
7	Kolaborasi dengan Guru	Tersedia catatan komunikasi
8	Kolaborasi dengan Orang Tua	Tersedia catatan komunikasi
9	Kolaborasi dengan Ahli Lain	Disusun laporan dan tersedia naskah kerjasama atau surat penugasan dari kepala satuan pendidikan
10	Kolaborasi dengan Lembaga Lain	Disusun laporan dan tersedia naskah kerjasama atau surat penugasan dari kepala satuan pendidikan
11	Konferensi Kasus	Tersedia catatan/notulen konferensi kasus dan status penyelesaian kasus
12	Kunjungan rumah (<i>home visit</i>)	Disusun laporan kunjungan rumah dan surat penugasan dari kepala satuan pendidikan
13	Layanan Advokasi	Disusun laporan advokasi
14	Pengelolaan Papan Bimbingan	Tersedia dokumen dan bukti pernah dipasang dalam papan bimbingan
15	Pengelolaan Kotak Masalah	Tersedia bukti surat dari peserta didik/konseli dan layanan yang telah diberikan
16	Pengelolaan <i>Leaflet</i>	Tersedia leaflet dan bukti dibagikan kepada peserta didik

(Sumber: Ditjen GTK, 2016)

Di samping banyaknya tuntutan tugas yang harus dipenuhi oleh guru BK dan beratnya ekspektasi kinerja serta tanggung jawab profesi, guru BK harus dihadapkan pula dengan beban kerja yang tidak sedikit yakni berdasarkan

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 111 Tahun 2014 disebutkan bahwa beban kerja guru BK adalah 150–160 peserta didik setiap tahunnya. Namun, tampaknya masih dijumpai guru BK dengan beban kerja berlebih yang disebabkan beberapa hal, seperti keterbatasan jumlah personil guru BK pada setiap sekolah dan permasalahan-permasalahan lainnya.

Memperhatikan kompleksitas tugas, tanggung jawab profesi, ekspektasi kinerja dan banyaknya beban kerja sering kali membuat guru BK mengalami kesulitan dalam menampilkan kinerjanya yang ideal. Sampai sejauh ini, masih terdapat fenomena empiris yang melaporkan bahwa kinerja dan kompetensi guru BK masih mengkhawatirkan. Beberapa penelitian yang mendukung fenomena ini di antaranya Supriatna (dalam Sudrajat, 2008, hlm.2) “program yang dikembangkan oleh konselor SMA di kota Bandung masih belum didasarkan atas realitas objektif kondisi sekolah dan kebutuhan konseli”. Ilfiandra (dalam Sudrajat, 2008) “implementasi pelayanan BK sejauh ini masih belum memuaskan, kelemahan kinerja guru BK merata pada aspek keterampilan dan pengetahuan tentang pelayanan BK serta kepribadian.” Kemudian Furqon (dalam Sudrajat, 2008) melaporkan kinerja guru bimbingan dan konseling lulusan program studi BK dan non-BK tidak jauh berbeda dalam menampilkan aktivitas pelayanan BK secara menyeluruh serta belum menampilkan kompetensinya secara aktual. Munculnya *burnout* dapat dipahami karena pada dasarnya profesi ini banyak melibatkan berbagai *stressor*, konflik peran, dan tuntutan kerja dari lingkungan. Dalam bekerja, guru BK sering bersinggungan dengan situasi yang begitu kompleks dan penuh dengan situasi stres (Sudrajat, 2008).

Guru BK sebagai profesi yang bergerak pada bidang pelayanan sosial sangat rentan terhadap stres kerja sebagaimana yang diungkapkan Cooper (dalam Ilfiandra, 2008) “profesi pelayanan sosial (*social service*) merupakan profesi yang *stressfull*”, sehingga seseorang yang terlibat dalam pekerjaan ini berisiko besar untuk mengalami *burnout*. Berdasarkan data yang dikemukakan oleh Kleiber dan Enzaman (dalam Scaufely & Buunk, 1996) dari 2946 publikasi mengenai *burnout*, 43% terjadi pada bidang kesehatan dan pekerjaan sosial,

32% terjadi pada pengajar, 9% pada administrasi dan manajemen, 4% pada pengacara dan polisi, serta 23% terjadi pada kelompok lain seperti para peserta didik, pasangan yang telah menikah, dan pemeluk agama. Guru BK sebagai profesi yang berfokus pada *helping relationship* sangat rentan terhadap stres kerja yang dapat menimbulkan *burnout* yang disebabkan berbagai faktor, baik berkenaan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab profesi, ekspektasi kinerja guru BK, beban kerja guru BK serta faktor-faktor penyebab lainnya. Kondisi pekerjaan ini secara potensial dapat meningkatkan stres bahkan berakhir dengan *burnout*.

Istilah *burnout* sering digambarkan sebagai stres kerja yang terjadi pada profesi *human service* (Ilfiandra, 2008) yaitu kelelahan bekerja yang berkepanjangan diakibatkan oleh stres emosional dan interpersonal dalam pekerjaan. Maslach (2003) mendefinisikan *burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang meliputi tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi/sinisme (*cynicism*) dan ketidakefektifan dalam bekerja, diungkapkan sebagai berikut:

Job burnout is a prolonged response to chronic emotional and interpersonal stressors on the job and is defined here by the three dimensions of exhaustion, cynicism, and sense of inefficacy. Its presence as a social problem in many human services professions
(hlm. 189)

Guru BK yang mengalami *burnout* memberikan dampak negatif terhadap proses pemberian bantuan, yaitu munculnya sindrom kecemasan, ketegangan, gangguan emosi dan berkurangnya motivasi serta kehilangan perasaan positif terhadap konseli. Selain itu, Truax (dalam Ilfiandra, 2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa efektivitas konseling dan psikoterapi dipengaruhi oleh tingkat keaslian, penghargaan dan empati guru BK terhadap konseli, ketika guru BK mengalami *burnout* maka kehangatan, empatik, penghargaan terhadap konseli menjadi berkurang. Padahal kondisi-kondisi di atas (kehangatan, penghargaan dan penerimaan positif tanpa syarat terhadap konseli) terutama tingkat empati yang tinggi merupakan syarat utama yang harus dimiliki guru BK (Bardhosi, Schweinle, & Duncan, 2014). Selain itu,

guru BK perlu memiliki kekuatan dalam harga diri, *self-efficacy* dan optimisme agar terhindar dari kondisi distress, kecemasan dan depresi sebagai gejala-gejala atau indikasi yang ditimbulkan dari *burnout* (Shoshani & Steinmetz, 2014).

Terdapat dua faktor yang menyebabkan *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individu (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Faktor situasional berkenaan dengan pengalaman individu dalam lingkungan kerja telah terbukti secara konsisten berkorelasi secara signifikan terhadap fenomena *burnout* (Maslach dkk, 2001; Maslach & Goldberg, 1998). Faktor-faktor situasional tersebut meliputi jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor individu meliputi variabel demografis (seperti usia atau pendidikan formal), karakteristik kepribadian, dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

Beberapa sifat kepribadian telah dipelajari dalam rangka menemukan jenis kepribadian orang yang lebih besar berisiko mengalami *burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang menampilkan pribadi dengan karakteristik *low levels of hardiness*, memiliki pusat kendali eksternal dibandingkan dengan pusat kendali internal, harga diri yang rendah, dan cara coping stres yang cenderung defensif memiliki skor *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pribadi yang tidak memiliki karakteristik di atas (Maslach dkk, 2001).

Self-efficacy merupakan salah satu komponen kepribadian yang dapat memengaruhi *burnout*. *Self-efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan akan kemampuan dirinya dalam mengorganisasikan dan mengelola tindakan yang diarahkan untuk menghasilkan perilaku yang produktif, seperti yang diungkapkan Bandura (1997, hlm. 3) sebagai berikut “*perceived self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the course of action required to productive given attainment.*”

Guru BK ketika dihadapkan dengan berbagai *stressor* atau berada pada situasi stres dapat berakibat pada dua reaksi yaitu *eustress* yang dapat memotivasi guru BK untuk tetap maju atau *distress*, sebuah kondisi terbalik dari *eustress* yang dapat melumpuhkan kinerja guru BK (Selye dalam Komar, 2011).

Sari Nurlatifah, 2017

HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN BURNOUT GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kemampuan guru BK dalam merespon berbagai *stressor* untuk bereaksi pada pilihan *eustress* atau *distress* salah satunya dipengaruhi oleh *self efficacy* yang dimiliki guru BK. Menurut Schwarzer dan Hallum (dalam Puspitasari & Handayani, 2014) *self-efficacy* merupakan faktor personal yang dapat melindungi diri dari pengalaman-pengalaman yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja, sehingga Sudrajat (2007) mengungkapkan bahwa salah satu syarat yang dibutuhkan untuk keluar dari situasi pekerjaan dilematis ini, guru BK harus memiliki disposisi individual berupa keyakinan tentang kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan secara berhasil, yang secara psikologis disebut *self efficacy*.

Cherniss (dalam Savas, Bozgeyik & Eser, 2014) menegaskan *self-efficacy* sebagai salah satu cara untuk memahami dan melakukan *coping* yang baik terhadap *burnout*, diungkapkan bahwa “*understanding teacher self efficacy can have contributions to teachers in terms of understanding and coping with burnout.*” Berkaitan dengan hal tersebut, Brouwers dan Tomic (dalam Sudrajat, 2008) mengungkapkan bahwa guru yang mempunyai *self-efficacy* rendah diduga tidak akan menunjukkan kinerjanya secara maksimal, dan lebih mudah terserang simtom *burnout*. Memperkuat temuan di atas Zunz (dalam Sudrajat, 2008) mengungkapkan bahwa guru yang *self-efficacy*-nya tinggi memiliki keuletan dan mungkin lebih kecil mengalami *burnout*. Para peneliti seperti Chwalisz, K.D., Altmaier, E.M., & Russell, D.W (dalam Savas, Bozgeyik & Eser, 2014) berusaha menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout*. Hasil penelitiannya melaporkan bahwa guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi ketika mengalami masalah dalam pekerjaannya akan berusaha memikirkan dan menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya. Sebaliknya guru dengan *self-efficacy* yang rendah akan berusaha menghindari masalah tersebut.

Beberapa penelitian yang mengkaji hubungan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada profesi pendidik menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel, semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout*. Penelitian Puspitasari dan Handayani (2014) melaporkan adanya hubungan

yang signifikan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada guru sekolah inklusif di Surabaya. *Self-efficacy* dapat memprediksi munculnya sindrom *burnout* pada dimensi depersonalisasi (sinisme) dan ketidakefektifan dalam bekerja (Gunduz, 2012). Penelitian yang lebih komprehensif dilakukan oleh Saricam & Halis (2014) terhadap guru-guru yang masuk pada program bimbingan dan konseling, program pendidikan dasar, program pendidikan khusus (tunanetra, tunarungu) dan pendidikan seni yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* para pendidik dengan *burnout*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* guru BK. Menurut Bozgeyikli (2012) penelitian tentang hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* yang dilakukan pada konselor sekolah (dalam hal ini guru BK) masih sangat terbatas, adapun penelitian-penelitian sebelumnya melibatkan pendidik diluar guru BK sebagai partisipan penelitian. Mengingat keunikan konteks tugas dan ekspektasi kinerja guru BK yang berbeda dengan kualifikasi pendidik lainnya maka penelitian ini secara khusus melibatkan guru BK sebagai partisipan penelitian. Senada dengan pernyataan di atas, Gunduz (2012) mengungkapkan bahwa studi korelasional *burnout* dengan beberapa variabel penelitian seperti dukungan sosial, stres kerja, faktor organisasional dan variabel lainnya telah dilakukan dan memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis mengenai *burnout*, sejauh ini belum ada studi yang berusaha memfokuskan diri untuk mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* guru BK. Atas dasar inilah, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian korelasional terhadap variabel *self efficacy* dan *burnout*.

Penelitian ini dilakukan pada guru BK di SMA Negeri se-kota Bandung. Pertimbangan dalam pemilihan tema dan lokasi penelitian ini karena sejauh pengetahuan peneliti belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada guru BK di SMA Negeri se-kota Bandung. Adapun penelitian-penelitian sebelumnya terbatas pada deskripsi atau profil salah satu dari dua variabel yang akan dianalisis oleh peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rancangan program

pelatihan guru BK yang berbasis pengembangan *self-efficacy* dalam mengantisipasi *burnout* pada guru BK.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Rumusan Masalah Umum

Burnout merupakan masalah dalam kebanyakan profesi, tetapi lebih sering muncul pada *helping professions* termasuk profesi sebagai guru BK. Hal ini dapat dipahami karena profesi tersebut memiliki beban tambahan yang cukup berat yaitu bertanggung jawab terhadap pemenuhan kebutuhan kesejahteraan (*wellbeing*) orang lain sebagai penerima layanan bantuan di samping banyaknya *stressor* yang berasal dari rutinitas kegiatan dalam pekerjaannya (Panahi, Bablan & Moinkiya, 2014). Beratnya tanggung jawab profesi ditambah dengan jam kerja yang panjang serta keterlibatan secara intens terhadap masalah-masalah yang dialami penerima layanan bantuan diduga dapat menyebabkan stres kronis dan berakhir dengan *burnout* (Dworkin dalam Panahi dkk, 2014).

Guru BK di sekolah bertugas memberikan layanan bantuan kepada peserta didik (Aufa, 2014) akan dihadapkan dalam banyak peran yang berbeda. Di samping berupaya untuk mengembangkan potensi peserta didik dalam bidang pribadi, sosial, akademik, dan karir, guru BK harus mampu dihadapkan dalam situasi kompleks seperti terlibat dalam konseling yang menangani kasus-kasus kritis diantaranya depresi yang dialami peserta didik, kasus kekerasan di sekolah, dan bentuk-bentuk penyimpangan perilaku lainnya, serta bertindak sebagai konsultan yang tidak jarang harus berhubungan dengan orang tua peserta didik, dan guru-guru lainnya di sekolah (Gunduz, 2012).

Berbagai tuntutan tugas dan tanggung jawab profesi ini tidak jarang membuat guru BK mengalami stres kerja dan bahkan berakhir dengan *burnout*. *Burnout* dalam profesi pendidik telah diakui sebagai masalah serius (Blazer, 2010; Seferoglu, Yildiz & Yucel, 2014). Menurut *Mental Health America* (dalam Blazer, 2010) individu yang mengalami *burnout* akan mengalami penurunan produktivitas kinerja, kesulitan dalam memenuhi tuntutan tugas, berkonsentrasi dan membuat keputusan yang tepat. Selain itu, penelitian Durr,

Sari Nurlatifah, 2017

HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN BURNOUT GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Zhang & Snap, dan Herberman (dalam Blazer, 2010); Nobel, 2011; Abdurohman, 2016 menemukan bahwa dampak *burnout* bukan hanya dirasakan oleh guru yang mengalami *burnout* saja, tetapi memiliki efek negatif pada motivasi dan belajar peserta didik.

Mengingat dampak yang diakibatkan oleh *burnout*, pengkajian mengenai faktor-faktor penyebab *burnout* menjadi suatu hal yang penting. Blazer (2010) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang *stressfull* dan karakteristik personal, seperti *self-efficacy* dan harga diri serta tingkat dukungan sosial akan memengaruhi kemungkinan guru mengalami *burnout*, sebagaimana diungkapkannya berikut “*strong feeling of self efficacy in particular to act as a buffer between stressfull school enviroentment and burnout*”. Oleh karenanya, kemampuan guru BK dalam memberikan layanan yang optimal terhadap peserta didik akan erat kaitannya dengan keyakinan positif pada *self-efficacy* guru BK (Gunduz, 2012).

Self-efficacy akan memengaruhi seberapa besar usaha yang akan dilakukan guru BK dalam memenuhi tuntutan tugas, peran dan tanggung jawabnya termasuk upaya penyelesaian pada tugas-tugas yang sulit, seperti yang diungkapkan Lunenburg (2011, hlm. 1) “*Self-efficacy also effect employess’ level of effort and persistence when learning difficult task...*” Guru BK yang memiliki *self-efficacy* tinggi, akan memandang setiap tuntutan tugas yang harus dikerjakannya sabagai suatu tantangan serta peluang yang dapat membuat dirinya maju ke arah yang lebih baik. Oleh sebab itu, orang yang memiliki *low level of hardiness* termasuk memiliki *self-efficacy* yang rendah lebih beresiko mengalami *burnout* (Maslach dkk, 2001).

Adanya keterkaitan antara *self-efficacy* dengan *burnout* yang dialami guru BK mendorong peneliti merumuskan sebuah pertanyaan penelitian sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* guru BK SMA Negeri di Kota Bandung”

1.2.2 Rumusan Masalah Khusus

Beberapa pertanyaan penelitian secara khusus dijabarkan sebagai berikut.

Sari Nurlatifah, 2017

HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN BURNOUT GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 1) Seperti apa kecenderungan umum *self-efficacy* guru BK?
- 2) Seperti apa kecenderungan umum *burnout* guru BK?
- 3) Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* guru BK?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* guru BK di SMA Negeri se-Kota Bandung. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Mendeskripsikan kecenderungan umum *self-efficacy* guru BK di SMA Negeri se-Kota Bandung.
- 2) Mendeskripsikan kecenderungan umum *burnout* guru BK di SMA Negeri se-Kota Bandung.
- 3) Menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* guru BK di SMA Negeri se-Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang keilmuan bimbingan dan konseling terkait hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* Guru BK.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Memberikan masukan kepada guru BK terkait kontribusi *self-efficacy* terhadap *burnout*, sehingga dapat menciptakan upaya positif untuk menangani *burnout* melalui pengembangan *self-efficacy* yang dimiliki guru BK.
- 2) Sebagai dasar pengembangan program pelatihan guru BK dalam mengantisipasi dan menangani *burnout* yang berfokus pada *self efficacy* guru BK.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Skripsi ini terdiri dari lima bab pokok. Bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi atau sistematika penulisan skripsi. Bab II berisi kajian teori yang menjelaskan konsep dasar dari *self-efficacy* dan *burnout*. Bab III merupakan metodologi penelitian yang berisi desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel penelitian, prosedur penelitian, analisis data, definisi operasional variabel, pengembangan instrumen penelitian. Bab IV berisikan pembahasan hasil penelitian. Bab V merupakan penutup yang terdiri dari simpulan dan rekomendasi penelitian.